VERS L'ÉGALITÉ

DOCUMENT DE DISCUSSION AU SUJET DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI

Ontario

Ministre des Affaires civiques

Bureau du commissaire à l'équité d'emploi

92-05378/

VERS L'ÉGALITÉ

DOCUMENT DE DISCUSSION AU SUJET DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ D'EMPLOI

Bureau du commissaire à l'équité d'emploi
Ministère des Affaires civiques
102, rue Bloor ouest
Bureau 1040
Toronto (Ontario)
M7A 2R9
(416) 965-4741
Télécopieur 324-6775

This publication is available in English
Une version simplifiée est disponible sur demande
Publié par le ministère des Affaires civiques
© L'imprimeur de la Reine pour l'Ontario 1991
D2488 11/91 800rev
ISBN 0-7729-9095-6

Ontario

Minister
Ministre

Ministry of Citizenship
Ministère des Affaires civiques

5th Floor
77 Bloor Street West
Toronto, Ontario
M7A 2R9
(416) 325-6170

5e étage
77, rue Bloor ouest
Toronto (Ontario)
M7A 2R9
(416) 325-6170

Novembre 1991

Madame, Monsieur,

L'équité d'emploi se rapporte à la plus importante ressource de la province : sa POPULATION. Il s'agit d'une nouvelle vision de l'Ontario où tous les milieux de travail font preuve d'équité et de justice sociale et auxquels les travailleuses et travailleurs peuvent participer au meilleur de leurs aptitudes.

En favorisant l'utilisation des aptitudes, des talents et des expériences diversifiés de l'ensemble des Ontariennes et Ontariens, l'équité d'emploi jouera un rôle vital dans la relance économique de l'Ontario. La disponibilité d'une main-d'oeuvre compétente, qualifiée et adaptable est un élément clé de la prospérité économique de notre province. L'équité d'emploi permettra à l'Ontario d'être en meilleure position pour relever les défis économiques de l'avenir.

Le gouvernement NPD de l'Ontario est déterminé à adopter une loi rendant l'équité d'emploi obligatoire. La publication du document de discussion «Vers l'égalité» et le lancement du processus de consultation constituent une étape importante.

Pour maximiser les avantages économiques et sociaux de l'équité d'emploi, la loi envisagée devra être juste, pratique et efficace. Le processus de consultation donnera la possibilité à tous les secteurs de la société de participer à ce travail et d'exprimer leur point de vue.

En tant que ministre chargée de l'équité d'emploi, je vous invite à collaborer au processus crucial visant à élaborer des modèles de mise en oeuvre et à créer un consensus. Ensemble, nous aiderons l'Ontario à poursuivre son développement de façon juste et équitable.

La ministre,

Elaine Ziemba

Elaine Ziemba

Ontario

Ministry of Citizenship | Ministère des Affaires civiques

102 Bloor Street West
Suite 1040
Toronto, Ontario
M7A 2R9

102, rue Bloor ouest
Bureau 1040
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Commissioner of Employment Equity
Commissaire à l'équité d'emploi

Your File

Our File

Novembre 1991

Madame, Monsieur,

Des décisions importantes ont été prises récemment au sujet de l'avenir de l'Ontario. Le gouvernement a décidé d'adopter une loi relative à l'équité d'emploi dans le but de se rapprocher de l'objectif visant à atteindre l'égalité de tous en Ontario. Du travail a déjà été accompli pour légiférer dans le domaine de l'équité d'emploi. En 1989, une consultation provinciale a été effectuée pour discuter d'une approche globale en matière d'équité d'emploi. Plusieurs groupes ont effectué des recherches ou des études sur des questions relatives à l'équité d'emploi. Il existe aussi un certain nombre de lois qui reconnaissent et appuient les programmes d'équité d'emploi.

L'Ontario ne peut plus se permettre d'attendre plus longtemps pour résoudre le problème de la discrimination en milieu de travail, principalement dans le cas des quatre groupes suivants : les autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes.

L'Ontario a raison d'être fier d'avoir adopté des dispositions législatives visant à éliminer la discrimination dans les domaines du logement, des pratiques d'emploi et des services publics. Ces premières mesures législatives reflètent l'importance que notre société attache au caractère fondamental et universel des droits de la personne, de même que l'importance que nous attachons à la protection de ces droits. Toutefois, ces efforts n'ont pas réussi à éliminer complètement les préjugés bien enracinés dans les pratiques d'emploi. De nos jours, les gens sont de plus en plus conscients que l'exclusion de certains groupes de personnes, par des moyens systémiques et systématiques, entraîne un coût économique et social pour l'ensemble de la population.

Même si la plupart des personnes appuient le principe de l'équité d'emploi, la représentation équitable en milieu de travail et l'élimination des obstacles à l'emploi, le défi consiste maintenant à atteindre ces objectifs. Les avantages d'une participation égale et complète des travailleuses et travailleurs peuvent contribuer à relancer et renforcer l'économie de notre province. Le gouvernement m'a demandé de tenir des réunions de consultation pour discuter de la meilleure façon de mettre en oeuvre l'équité d'emploi.

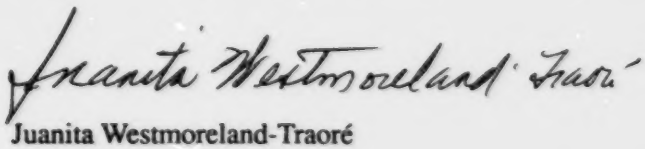
Au cours de ce processus de consultation, nous aurons l'occasion d'étudier ensemble les nombreux probièmes qui devront être résolus pour que la loi envisagée en matière d'équité d'emploi soit efficace et pratique. Certains de ces problèmes sont complexes et techniques, tandis que d'autres sont controversés. Mais ils doivent tous faire l'objet d'une réflexion sérieuse et d'une discussion vigoureuse.

L'Ontario compte des localités urbaines et rurales, ainsi que de petites et grandes municipalités. Notre province est diversifiée sur les plans géographique, culturel, racial et linguistique. Les milieux de travail qu'on y trouve vont de la simple entreprise individuelle à l'entreprise multinationale très complexe. Ces facteurs, et plusieurs autres, auront des répercussions sur la loi envisagée en matière d'équité d'emploi et sur le succès de sa mise en oeuvre. Il est donc indispensable que les personnes et les groupes intéressés aient la possibilité d'exprimer leurs idées et de soumettre leurs recommandations à ce sujet.

Dans le cadre du processus de consultation, je recevrai et étudierai des mémoires, j'organiserai des réunions communautaires et des audiences dans diverses localités. Vous pouvez obtenir des renseignements au sujet des dates, de l'heure, des endroits et de la participation à ces réunions en téléphonant ou en écrivant au Bureau du commissaire à l'équité d'emploi.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma plus haute considération.

La commissaire à l'équité d'emploi,



Juanita Westmoreland-Traoré

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE i

A. POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI MAINTENANT 1

1. Vers l'équité d'emploi 1

2. L'équité d'emploi et la relance économique 3

3. Les obstacles à l'égalité 5

4. Le profil des groupes désignés 6

5. Les progrès récents 12

6. Les programmes d'équité d'emploi 13
   6.1 L'Ontario 13
      6.1.1 La fonction publique de l'Ontario 13
      6.1.2 La Commission ontarienne des droits de la personne 13
      6.1.3 Le secteur parapublic de l'Ontario 14
      6.1.4 Le secteur privé de l'Ontario 14
      6.1.5 Les syndicats 14
   6.2 Les autres gouvernements 15
      6.2.1 Le Canada 15
      6.2.2 Les États-Unis 16
      6.2.3 La Suède 17
   6.3 L'expérience tirée auprès d'autres gouvernements 17

7. Le processus de consultation 18

8. Un engagement ferme 19

B. QUESTIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ D'EMPLOI SOUMISES À LA CONSULTATION 21

1. L'adoption d'une loi en matière d'équité d'emploi 22
   1.1 Le plan d'équité d'emploi 22
   1.2 La cueillette et la déclaration des données 27
   1.3 La participation des travailleuses et travailleurs à la planification de l'équité d'emploi 33

2. Les quatre groupes désignés aux fins de l'équité d'emploi 38
2.1 Les mesures d'équité d'emploi 38
2.1.1 Les mesures visant à éliminer les obstacles 39
2.1.2 Les mesures visant à adapter les emplois 39
2.1.3 Les mesures correctives 40
2.1.4 Les mesures de soutien 41

3. Les trois secteurs touchés par l'équité d'emploi 42
3.1 Les employeurs assujettis à la loi sur l'équité d'emploi 42

4. L'équité d'emploi sera obligatoire 46
4.1 Le respect et l'application de la loi envisagée 46
4.2 L'échéancier de mise en oeuvre de la loi envisagée 51
4.3 La future Commission de l'équité d'emploi 54

C. CONCLUSION 59

D. GLOSSAIRE 61

E. ANNEXES

Qu'est-ce que l'équité d'emploi?
Les programmes d'équité d'emploi en Ontario
Quelques lois pertinentes
Formulaire de réponse des participants

SOMMAIRE

Dans le discours du Trône de novembre 1990, le gouvernement de l'Ontario s'est engagé à présenter une loi sur l'équité d'emploi et à consulter la population de l'Ontario au sujet de la mise en oeuvre de cette loi. En mars 1991, le gouvernement a nommé, pour la première fois dans la province, une commissaire à l'équité d'emploi en lui confiant le mandat de tenir des réunions de consultation et de conseiller le gouvernement au cours du processus d'élaboration de cette loi.

Dans le cadre de son mandat, la commissaire recevra et étudiera des mémoires, et tiendra des réunions publiques dans diverses localités de l'Ontario. Afin d'élaborer, de mettre en oeuvre et d'appliquer une loi qui soit juste, applicable et pratique, il est essentiel de compter sur la participation des employeurs, des syndicats, des représentants des groupes désignés et d'autres personnes intéressées.

Le présent document donne un aperçu général pour faciliter la consultation. Il repose sur quatre décisions importantes prises par le gouvernement au sujet de l'équité d'emploi. Ces décisions sont les suivantes :

- **l'équité d'emploi fera l'objet d'une loi;**
- **la loi sur l'équité d'emploi touchera quatre groupes désignés :**

  les autochtones;
  les personnes handicapées;
  les minorités raciales;
  les femmes;

- **l'équité d'emploi s'appliquera aux secteurs public, parapublic et privé;**
- **l'équité d'emploi sera obligatoire.**

L'**introduction** présente la philosophie sur laquelle repose l'équité d'emploi dans la province et traite aussi des changements qui surviennent dans notre économie et de la nécessité pour les travailleuses et travailleurs de s'adapter efficacement à ces changements, des profils des groupes désignés, des activités qui ont conduit au processus de consultation, des initiatives prises par d'autres gouvernements en matière d'équité d'emploi et de l'engagement du gouvernement d'adopter des mesures d'équité d'emploi.

Le chapitre intitulé **Questions relatives à l'équité d'emploi soumises à la consultation** traite des principales questions se rapportant à la mise en oeuvre, l'application et la structure envisagées dont il faut discuter.

Conscient qu'il existe une variété d'approches possibles à l'égard de ces questions, le gouvernement a suggéré quelques approches relatives à certaines questions pour faciliter la discussion. Les décisions finales au sujet de ces questions seront prises après la présente consultation.

Les quatre décisions du gouvernement sont expliquées dans les chapitres décrits ci-dessous.

I. L'équité d'emploi fera l'objet d'une loi

Le plan d'équité d'emploi – On y explique que le plan est un moyen permettant d'atteindre les objectifs d'équité d'emploi et qu'il devrait toucher les aspects suivants : les objectifs quantitatifs et les échéanciers, les mesures visant à accroître la participation des membres des groupes désignés en milieu de travail, la présentation des plans à la future Commission, les questions relatives à l'établissement de normes et de directives pour atteindre les objectifs et les mesures obligatoires.

La cueillette et la déclaration des données – On y traite de la cueillette et de la déclaration des données quantitatives et qualitatives afin de déterminer les changements survenus sur certaines périodes de temps, ainsi que les endroits et les organismes où ces changements se sont produits, tout en limitant le plus possible les exigences relatives à la déclaration des données, des types de données qui pourraient être recueillies, de la fréquence et de la méthode de cueillette et de déclaration des données, de l'établissement de normes et de la compatibilité des données avec celles recueillies par d'autres gouvernements.

La participation des travailleuses et travailleurs à la planification de l'équité d'emploi – On y traite du rôle des travailleuses et travailleurs dans l'élaboration, de la mise en oeuvre et de la surveillance des plans d'équité d'emploi, des différentes méthodes de participation dans les milieux de travail syndiqués, y compris la négociation et la consultation, de la création d'un comité mixte patronal-syndical comme mécanisme visant à faciliter la participation des travailleuses et travailleurs non syndiqués à la planification de l'équité d'emploi.

II. La loi sur l'équité d'emploi touchera quatre groupes désignés

Les mesures d'équité d'emploi – On y traite des diverses mesures visant à aider les groupes désignés à atteindre l'équité d'emploi. Quatre types de mesures y sont décrites : les mesures visant à éliminer les obstacles, les mesures visant à adapter les emplois, les mesures correctives et les mesures de soutien. On y explique comment ces mesures peuvent répondre aux différents besoins des membres des groupes désignés en fonction des désavantages chroniques de ces groupes, comment elles peuvent éliminer les obstacles à l'emploi et en milieu de travail, corriger les effets des pratiques discriminatoires antérieures et améliorer la qualité du milieu de travail au profit des travailleuses et travailleurs.

III. L'équité d'emploi s'appliquera à trois secteurs

Les employeurs touchés par l'équité d'emploi – On y explique que les employeurs des secteurs public, parapublic et privé seront touchés par l'équité d'emploi afin d'en faire bénéficier le plus grand nombre possible de membres des groupes désignés. On y traite aussi des méthodes permettant de déterminer les employeurs qui devraient être touchés par la loi, y compris le nombre d'employés et l'importance de la liste de paye annuelle, des mesures pour tenir compte de circonstances particulières du milieu de travail, dont les ressources nécessaires pour la mise en oeuvre de l'équité d'emploi.

IV. L'équité d'emploi sera obligatoire

Le respect et l'application de la loi – On y traite des différentes méthodes visant à assurer le respect de la loi envisagée, des avantages et des inconvénients de ces méthodes, ainsi que des considérations relatives aux mesures d'encouragement et aux sanctions.

L'échéancier de mise en oeuvre de la loi envisagée – On y traite des considérations relatives à l'échéancier de mise en oeuvre des mesures permettant de respecter la loi envisagée, y compris la nécessité d'adopter des mesures immédiates pour corriger les pratiques discriminatoires et leurs effets, de la nécessité pour les employeurs de disposer d'une période de temps suffisante pour recueillir les renseignements requis, préparer le personnel de l'entreprise et adapter les systèmes de ressources humaines et les ententes collectives au besoin, ainsi que de la nécessité de tenir compte de la diversité des ressources et de l'expérience des entreprises pour assurer la mise en oeuvre de l'équité d'emploi.

La future Commission de l'équité d'emploi – On y traite de l'importance de créer un organisme vigoureux, accessible et indépendant qui s'occupera de la consultation, de l'éducation, de la surveillance et de l'application de la loi sur l'équité d'emploi, des fonctions de la Commission et de ses liens avec les autres organismes et initiatives du gouvernement en matière d'équité d'emploi, de la façon d'assurer la participation des groupes désignés, des personnes intéressées, des groupes d'intervention, des employeurs et des syndicats au travail de la Commission.

On trouvera en annexe une définition de l'équité d'emploi, un aperçu des programmes existants en matière d'équité d'emploi, certaines lois pertinentes et un formulaire de réponse des participants.

Le gouvernement désire recueillir des commentaires sur les questions énumérées ci-dessous.

Le plan d'équité d'emploi

- Quels devraient être les éléments du plan d'équité d'emploi?
- Les éléments devraient-ils être obligatoires? Si oui, lesquels?
- La Commission devrait-elle établir des normes pour chaque élément du plan?
- Les plans devraient-ils être soumis à la Commission? Si oui, pour quelles raisons? Si non, pour quelles raisons?

La cueillette et la déclaration des données

- Les méthodes de cueillette et de déclaration des données devraient-elles être normalisées et compatibles avec celles utilisées par d'autres gouvernements?
- De quelle façon devrait-on procéder à la cueillette et à la déclaration des données?
- Quels types de données devrait-on recueillir au sujet de l'effectif?
- Quelle devrait être la fréquence des déclarations de données?
- De quelle façon peut-on limiter la «paperasserie» tout en assurant efficacement la surveillance et l'évaluation?
- Quelle(s) définition(s) des groupes désignés préférez-vous?

De plus, par rapport aux membres des groupes désignés

- De quelle façon préférez-vous être identifié(e)s en tant que membre d'un groupe désigné : l'auto-identification, l'identification par une autre personne (superviseur) ou une combinaison des deux méthodes? Selon votre choix, quels mécanismes de soutien devraient être adoptés pour assurer la mise en oeuvre de cette méthode?
- Que pensez-vous de la répartition des données recueillies selon des sous-catégories des groupes désignés?

La participation des travailleuses et travailleurs à la planification de l'équité d'emploi

- Devrait-on former des comités mixtes d'équité d'emploi?
- Quelle devrait être la relation entre la négociation collective et l'équité d'emploi?
- De quelle façon la planification de l'équité d'emploi devrait-elle être effectuée au sein des entreprises comportant plusieurs unités de négociation?
- Quel type de mécanisme devrait être adopté pour pallier l'impossibilité de négocier un plan d'équité d'emploi?
- Quelle est la meilleure façon d'assurer la participation des travailleuses et travailleurs non syndiqués à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à la surveillance d'un plan d'équité d'emploi?
- Quelles sont les ressources dont les travailleuses et travailleurs non syndiqués auraient besoin?

Les mesures d'équité d'emploi

- Quelles réussites ou difficultés avez-vous connues ou quels avantages avez-vous obtenus à la suite de la mise en oeuvre de mesures visant à éliminer les obstacles, de mesures visant à adapter les emplois, de mesures correctives et de mesures de soutien?
- Quels types d'activités de formation et de ressources sont nécessaires pour la mise en oeuvre de ces mesures?
- Quels services gouvernementaux en matière d'éducation, d'emploi et de formation sont nécessaires pour appuyer l'équité d'emploi?
- De quelle façon les services connexes à l'emploi et les initiatives d'équité d'emploi peuvent-ils être coordonnés?

De plus, par rapport aux groupes désignés

- Quelles sont vos priorités dans les domaines suivants :
  - les mesures visant à éliminer les obstacles;
  - les mesures visant à adapter les emplois;
  - les mesures correctives;
  - les mesures de soutien?

Les employés assujettis à la loi sur l'équité d'emploi

- À quels employeurs des secteurs public, parapublic et privé la loi envisagée devraient-elle s'appliquer?

- Les exigences devraient-elles être différentes pour les petites entreprises? Si oui, que devraient-elles être?

- Le choix des employeurs assujettis devrait être déterminé en fonction du nombre d'employés (taille des entreprises) ou de la liste de paye annuelle?

Le respect et l'application de la loi envisagée

- Quelles approches devraient être adoptées en matière d'application de la loi envisagée?

- Quelles mesures d'encouragement devraient être adoptées pour favoriser le respect de la loi envisagée en matière d'équité d'emploi?

- Quelles sanctions et mesures correctives devraient être utilisées pour assurer le respect de la loi envisagée ou qui devraient être imposées dans les cas d'infractions?

- Quel organisme devrait être chargé de l'application de la loi envisagée et de l'imposition des mesures correctives? Quelles procédures devraient être adoptées à ce sujet? Quels pouvoirs devraient être conférés à cet organisme? La cour devrait-elle avoir un rôle à jouer?

L'échéancier de mise en oeuvre de la loi envisagée

- Quel échéancier devrait être établi pour assurer la mise en oeuvre de la loi envisagée?

- Devrait-il y avoir une période transitoire de mise en oeuvre?

La future Commission de l'équité d'emploi

- Quelle serait une structure efficace pour assurer la mise en oeuvre de la loi sur l'équité d'emploi?

- Quels liens la future Commission devrait-elle avoir avec les autres organismes et initiatives du gouvernement dans le domaine de l'équité d'emploi?

- De quelle façon les groupes désignés, les groupes d'intervention et les autres parties intéressées pourraient-ils participer au travail de la Commission?

Une discussion approfondie de ces questions et de celles qui s'y rapportent peut contribuer à mieux faire connaître l'équité d'emploi et ses avantages pour les groupes désignés, les travailleuses et travailleurs, les entreprises et l'économie de notre province. Et, ce qui est encore plus important, la consultation peut favoriser le dialogue et la collaboration entre le gouvernement et la population de l'Ontario.

A. POURQUOI L'ÉQUITÉ D'EMPLOI MAINTENANT

1. VERS L'ÉQUITÉ D'EMPLOI

Pour donner suite à son engagement en matière d'égalité et de droits de la personne, le gouvernement de l'Ontario présentera et mettra en oeuvre une loi sur l'équité d'emploi.

Dans le discours du Trône, prononcé le 20 novembre 1990, le gouvernement a pris l'engagement suivant :

> «Nous ne pouvons pas nous permettre de gaspiller les compétences et les talents d'une partie de la population de l'Ontario par suite de discrimination. Le gouvernement a pris un engagement ferme à l'égard de l'équité en matière d'emploi et de l'équité salariale.»

On ajoutait également :

> «Après avoir consulté toutes les parties intéressées, nous présenterons un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi. Nous avons confiance en la capacité de notre économie de procurer l'équité à tous les Ontariens et Ontariennes, tout en assurant une rentabilité adéquate aux entreprises.»

L'équité d'emploi est un élément important de la stratégie gouvernementale visant à favoriser et à maintenir la relance économique. L'équité d'emploi peut améliorer les services et la façon dont ceux-ci sont assurés pour répondre aux besoin d'une population diversifiée. L'équité d'emploi peut aussi aider les entreprises à adapter leurs produits et services aux nouveaux marchés canadiens.

Le gouvernement reconnaît qu'il existe de nombreux obstacles à la pleine participation des autochtones, des personnes handicapées, des membres des minorités raciales et des femmes au marché du travail. Ces groupes ont été injustement désavantagés par des pratiques et politiques d'emploi établies depuis longtemps et qui, intentionnellement ou non, ont eu des répercussions discriminatoires.

Avec l'accroissement de la diversité de la main-d'oeuvre dans le secteur des affaires, les idées innovatrices au sujet des produits, des services et des relations avec les partenaires commerciaux pourraient aider le secteur privé à occuper une place avantageuse sur le marché mondial.

L'équité d'emploi favorise une utilisation maximale des ressources humaines en faisant appel à toutes les compétences, aptitudes et expériences disponibles. Elle encourage les entreprises à examiner de façon constructive leurs décisions relatives à l'emploi et à l'avancement et elle contribue à la mise en oeuvre de pratiques et de politiques dont les employés et les employeurs pourront bénéficier. L'équité d'emploi est une bonne pratique administrative pour les entreprises.

Les avantages de l'équité d'emploi ne se limitent pas aux quatre groupes désignés. Les procédures objectives de recrutement et de sélection et les horaires de travail plus souples sont des pratiques dont les travailleuses et travailleurs bénéficieront. L'intérêt renouvelé en matière de formation et d'éducation sera également avantageux pour plusieurs personnes et pour leurs enfants. Les mesures destinées à faciliter le travail et l'exercice des responsabilités familiales pourront bénéficier à l'ensemble des travailleuses et travailleurs.

L'équité d'emploi a déjà fait l'objet de dispositions législatives au Canada et fait de plus en plus partie de la culture des entreprises. Depuis 1986, plusieurs entreprises ontariennes régies par le gouvernement fédéral et certaines municipalités sont tenues d'effectuer des profils de leur effectif, d'adopter des plans d'équité d'emploi et de fournir des comptes rendus de résultats. En Ontario, les entreprises régies par le gouvernement provincial qui ont des contrats avec le gouvernement fédéral sont soumises au Programme de contrats fédéraux. La *Loi de 1990 sur les services policiers* comporte des dispositions relatives à l'équité d'emploi s'appliquant aux services de police en Ontario. D'autres entreprises soumises à la réglementation provinciale et conduisant leurs affaires sur le territoire de la ville de Toronto sont aussi tenues d'adopter des plans d'équité d'emploi.

Le gouvernement reconnaît que pour créer une loi juste, applicable et pratique, il est essentiel de compter sur la participation de plusieurs secteurs de notre province, et de tenir compte du fait que les employeurs sont déjà assujettis à des programmes d'équité d'emploi mis en oeuvre par d'autres gouvernements ou administrations municipales.

2. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI ET LA RELANCE ÉCONOMIQUE

Les changements que connaît la population active présentent de nouveaux défis. Les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes constituent 60 pour 100 de la population active. Malgré le fait que ces personnes forment une proportion si importante de la population active, leur degré de participation est inégal. Lorsqu'on compare ces personnes avec les autres groupes de la population active, elles sont souvent sans emploi, gagnent un revenu moins élevé et sont confinées à des emplois marginaux. Au cours de la prochaine décennie, les personnes faisant partie des quatre groupes désignés constitueront la majorité des personnes qui entreront sur le marché du travail. En outre, les jeunes entrant sur le marché du travail seront moins nombreux, reflétant ainsi le déclin du taux de natalité après la génération de l'après-guerre. En raison de la diminution du nombre de travailleuses et travailleurs qui ont été formés pour répondre aux besoins actuels du marché du travail et à ceux des nouvelles industries, il semble logique sur le plan économique de favoriser une utilisation maximale des ressources humaines existantes et potentielles.

Le nombre et la proportion des personnes faisant partie des minorités raciales augmenteront au sein de la population active. Les tendances de l'immigration ont changé. Alors qu'autrefois la principale source de l'immigration était l'Europe, et particulièrement la Grande-Bretagne, 60 pour 100 des immigrants faisant partie des minorités raciales qui s'établissent maintenant en Ontario proviennent de l'Asie, de l'Afrique, des Caraïbes et de l'Amérique latine. En outre, un plus grand nombre de personnes handicapées exercent leur droit à l'égalité en matière des possibilités d'emploi et entrent sur le marché du travail. De plus, en raison du vieillissement de la population, plusieurs personnes faisant présentement partie de la population active pourraient éventuellement être atteintes d'une certaine incapacité.

Une main-d'oeuvre spécialisée, compétente et adaptable est indispensable à la prospérité économique de notre province. L'équité d'emploi signifie assurer l'accès à l'éducation et à la formation pour les membres des groupes désignés qui auraient autrement été exclus en raison de leur handicap, de leur race ou de leur sexe. À l'heure actuelle, ces personnes ne sont pas encouragées à poursuivre des études ou une formation dans les domaines que le secteur privé et le gouvernement considèrent essentiels à la croissance économique.

La nécessité de suivre et de s'adapter aux changements technologiques qui modifient la façon dont les entreprises et les organismes fonctionnent au sein de l'économie mondiale exige que l'on porte un intérêt renouvelé à l'éducation et à la formation professionnelle dans notre province. L'équité d'emploi contribue à promouvoir ces objectifs et à faciliter cette transformation. Le partenariat entre les entreprises et le gouvernement doit être renforcé.

L'expérience et l'expertise des employeurs et des syndicats dans le domaine de la gestion des ressources humaines peuvent contribuer au succès de la mise en oeuvre de l'équité d'emploi.

Il ne fait aucun doute que les entreprises et les gouvernements connaissent des difficultés économiques. L'équité d'emploi est indispensable pour assurer la compétitivité actuelle et future de l'Ontario. Les employeurs qui utilisent le plus efficacement leurs ressources humaines sont ceux qui ont le plus de chances de survivre et de prospérer. En cherchant à recruter du personnel, les entreprises qui font de la discrimination, intentionnellement ou non, en raison de la race, du sexe ou d'un handicap n'utilisent pas de saines méthodes de gestion. Les syndicats doivent aussi faire leur part pour favoriser la participation au processus décisionnel de leurs membres faisant partie des groupes désignés. Le fait de ne pas utiliser tout le potentiel humain disponible constitue un véritable gaspillage.

Souvent, lorsqu'on envisage des lois en matière d'action positive ou d'équité d'emploi, on soulève la question de l'état de l'économie. Dans le rapport de la Commission royale sur l'équité en matière d'emploi se rapportant aux initiatives fédérales, le juge Abella a déclaré ce qui suit:

> «...Mais le fait que cette dernière (l'économie) soit anémique ne justifie pas une attitude indifférente à l'égard de la discrimination... Les membres des quatres groupes à l'étude... ont le droit, quelle que soit la conjoncture économique, de prétendre à leur juste part des possibilités d'emploi. Quelle que soit son ampleur, la récession n'a fait qu'accentuer les inégalités qu'ils subissent depuis longtemps et qui leur ont valu d'être mal formés, mal employés, mal payés et carrément exclus de la population active.» (*Rapport de la Commission sur l'équité en matière d'emploi*, 1984.)

En raison d'un taux de chômage et d'un sous-emploi plus élevés, on peut affirmer que les membres des groupes désignés vivent une récession permanente. Pour permettre à l'Ontario de réaliser son engagement en matière de justice sociale et économique, le préjudice disproportionné subi par les membres des groupes désignés doit être éliminé.

Pour maximiser les avantages économiques et sociaux de l'équité d'emploi, surtout durant une récession, les programmes doivent être coordonnés efficacement, les progrès doivent être surveillés, les conseils techniques et les ressources éducatives et autres doivent être disponibles. Le non-respect et la mise en oeuvre inefficace de l'équité d'emploi minera les ressources investies dans ce domaine. C'est parce qu'il est convaincu des avantages de l'équité d'emploi, tout en étant conscient de la conjoncture difficile dans laquelle nous vivons, que le gouvernement s'est engagé à rendre l'équité d'emploi obligatoire.

3. Les obstacles à l'égalité

Même si de nombreuses personnes subissent des revers au cours de leur vie professionnelle, les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes ont historiquement été limités par les obstacles qui les empêchent de participer pleinement à la population active.

Mais, de nos jours, on constate que les gens réagissent différemment face à cette situation. Il existe une plus grande sensibilisation à l'égard des attitudes qui sont socialement acceptables et de celles qui ne le sont pas. Plusieurs personnes n'acceptent plus les stéréotypes et la marginalisation de certaines personnes ou de certains groupes. Les insultes racistes provoquent un malaise. Les remarques sexistes sont découragées. Les commentaires discriminatoires à l'endroit des personnes handicapées sont de moins en moins fréquents. La reconnaissance de la dignité et de la valeur de chaque personne, ainsi que de l'égalité des droits, sont des principes reconnus dans les dispositions législatives se rapportant aux droits de la personne.

En Ontario, la discrimination est illégale en vertu du *Code des droits de la personne (1981)*. Malgré cette loi, la façon dont les décisions sont prises aux sujet des personnes qui sont embauchées et bénéficient d'avancement ou d'une formation n'a pas véritablement changé. Cette situation est en partie attribuable au fait que les obstacles à l'égalité ne sont pas uniquement le résultat d'une **discrimination directe**.

Les obstacles peuvent également être systémiques. Plusieurs entreprises ont des politiques et des pratiques qui peuvent paraître inoffensives, mais qui ont des répercussions relativement plus importantes sur les membres des groupes désignés et qui ne sont pas vraiment nécessaires aux exigences de l'emploi. Un exemple de ce genre de situation est le bouche à oreille comme principale méthode d'emploi. Celle-ci ne permet pas nécessairement d'atteindre les membres des groupes désignés qui ne connaissent personne au sein de l'entreprise en question. Lorsque les employeurs cherchent un candidat à l'intérieur de leur entreprise, ils ne peuvent embaucher des membres des groupes désignés qui ne font pas déjà partie du personnel. Il s'agit donc de **discrimination systémique**. Dans ce cas, la discrimination peut être intentionnelle ou non. Les stéréotypes relatifs à la race, au sexe et aux handicaps peuvent influencer le choix des candidats qui devront se présenter à une entrevue, le choix des personnes qui seront embauchées ou qui seront exclues. Ces pratiques d'embauchage peuvent aussi exister tout simplement «parce que c'est toujours comme ça qu'on a procédé».

Quoi qu'il en soit, plusieurs milieux de travail ne reflètent toujours pas la diversité de la population active. Les lois existantes interdisent la discrimination directe et systémique. Les commissions qui ont été créées jusqu'à maintenant n'ont pas cherché à éliminer la discrimination systémique. L'équité d'emploi vise à éliminer les obstacles découlant des deux formes de discrimination.

Il existe des preuves que les autochtones et les personnes handicapées ont été largement exclus de la population active, tandis que la majorité des membres des minorités raciales et des femmes sont concentrés dans les emplois peu rémunérateurs offrant peu de chances d'avancement et sont vulnérables aux mises à pied et aux fermetures d'usines. Les obstacles comprennent les restrictions imposées aux possibilités d'emploi et le «plafond de verre», cet obstacle invisible qui limite l'avancement. En raison de la discrimination systémique et d'autres obstacles, il est pratiquement impossible pour la plupart des personnes de défoncer le «plafond de verre» pour atteindre des postes de cadres et de direction.

4. Le profil des groupes désignés

Les statistiques et les renseignements qualitatifs présentés ci-dessous visent à expliquer brièvement l'ampleur des désavantages subis par les membres des groupes désignés, justement parce qu'ils font partie d'un groupe particulier et, souvent, de plusieurs groupes. Il est important de souligner que les statistiques permettant de donner un aperçu de la situation de l'ensemble d'un groupe peuvent aussi masquer des besoins, des situations et des expériences différentes pour les membres du groupe en question.

Des statistiques sont utilisées parce qu'elles mettent en relief des tendances générales. Même s'il existe toujours des exemptions, les pratiques d'exclusion touchent en général l'ensemble des groupes. Les statistiques facilitent également les comparaisons avec d'autres groupes. L'interprétation des différences est importante. Des facteurs, tels que l'éducation, le nombre d'années d'expérience, la mobilité professionnelle et les conditions de travail peuvent être des indicateurs utiles de l'absence ou de la limitation des possibilités d'emploi.

Par ailleurs, les statistiques ne donnent pas une vue d'ensemble des désavantages. Elles ne reflètent pas l'humiliation causée par un emploi refusé en raison d'un prétexte, comme celui selon lequel aucun poste n'est disponible, alors que l'emploi est donné au candidat suivant. Les statistiques ne reflètent pas la perte de respect graduelle des jeunes membres de la famille, ni le désespoir, la résignation et le fatalisme. **Le taux de chômage officiel ne reflète pas le nombre de personnes qui sont découragées ou qui ont renoncé à trouver un emploi.** Comme on considère que ces personnes ne font plus partie de la population active, elles n'apparaissent plus dans les statistiques.

Toutefois, il est à noter que plusieurs des statistiques présentées ci-dessous pour chacun des groupes désignés proviennent de sources différentes, telles que le recensement de 1981 et de 1986. Dans plusieurs cas, il n'est pas approprié de comparer ces statistiques.

Les autochtones et l'emploi

Dans le recensement de 1986, la population autochtone a été grandement sous-estimée parce que l'énumération n'a pas été autorisée par 132 bandes. On estime que le tiers de la population autochtone de l'Ontario n'a pas été énumérée.

Selon les données du recensement de 1986, la population autochtone, comprennant les Métis, les Indiens non inscrits, les Indiens inscrits et les Inuits, constitue près de 2 pour 100 de la population de la province. Les Indiens inscrits constituent 70 pour 100 de la population autochtone.

Les travailleuses et travailleurs autochtones, tout comme les membres des autres groupes désignés, se voient souvent refuser un emploi en raison de la perception très limitée de leurs connaissances, de leur compétence et de leurs aptitudes. L'absence d'autochtones dans de nombreuses entreprises et dans plusieurs types d'emplois rend encore plus difficile l'embauchage de candidats autochtones. Par ailleurs, lorsque des autochtones sont embauchés, le soutien limité et le besoin constant de démontrer leur compétence sont des facteurs de découragement. Les autres obstacles comprennent notamment :

- l'absence d'adaptation ou de sensibilité culturelle lorsque cela est nécessaire;
- l'absence de modèles à imiter;
- l'absence de possibilités de formation et d'éducation dans les réserves et les régions rurales.

En Ontario, les autochtones sont plus suceptibles d'être sans emploi, de gagner un revenu inférieur et d'avoir une scolarité plus faible que le reste de la population. La plupart des travailleuses et travailleurs autochtones se retrouvent dans un secteur d'emploi très limité comprenant la pêche, le piégeage, l'exploitation forestière, le travail de bureau, les services et la construction. Ils ont aussi tendance à occuper des emplois moins bien rémunérés, saisonniers et à temps partiel.

- La population autochtone est diversifiée. Un tiers vit dans le Sud de l'Ontario, un tiers vit dans les régions du Nord et du Nord-Ouest et près du tiers vit dans sept centres urbains importants.
- En 1986, le taux de chômage chez les autochtones s'élevait à 14,1 pour 100, comparativement à 6,7 pour 100 dans l'ensemble de la population active de la province.
- En 1981, plus de 22 pour 100 des jeunes autochtones âgés de 15 à 24 ans étaient sans emploi, comparativement à 10 pour 100 pour les jeunes qui ne sont pas autochtones, tandis que seulement 35 pour 100 des jeunes autochtones parvenaient à trouver un emploi, comparativement à 68 pour 100 pour les jeunes qui ne sont pas autochtones.

- Le taux de chômage des femmes autochtones vivant sur les réserves était de 18 pour 100 en 1981 (Secrétariat des affaires autochtones).

- En 1981, le revenu des autochtones ne représentait que les deux tiers de celui de la population non autochtone.

- Le contrôle accru des autochtones sur leur éducation a donné de bons résultats. Entre 1985-1986 et 1989-1990, on a constaté une augmentation de 66 pour 100 du nombre d'autochtones inscrits à l'université et dans les établissements d'enseignement postsecondaire. Par contre, même si les autochtones sont mieux représentés dans certaines catégories d'emplois, ils font toujours l'objet de discrimination en milieu de travail. On retrouve peu d'autochtones titulaires d'un diplôme universitaire dans les catégories de revenu élevé, comparativement à la population non autochtone.

REMARQUE : Les statistiques proviennent de Statistique Canada, de la Direction générale des affaires autochtones de l'Ontario et de la Direction générale de la condition féminine.

Les personnes handicapées et l'emploi

Les personnes handicapées sont généralement déçues des initiatives actuelles en matière d'équité d'emploi. À l'exception de quelques organismes importants, peu d'autres organismes ou entreprises offrent des possibilités d'emploi.

En 1986, 11,1 pour 100 des personnes âgées de 15 à 64 ans au sein de la population ontarienne, soit environ 691 590 personnes, ont indiqué qu'elles étaient atteintes d'une forme d'incapacité. Les personnes handicapées sont sans emploi deux fois plus souvent, se retrouvent principalement dans des emplois peu rémunérateurs et à temps partiel, et sont sans emploi pendant de plus longues périodes que le reste de la population de l'Ontario. Un grand nombre possèdent les aptitudes ou la capacité d'acquérir les aptitudes requises pour occuper un emploi si elles en avaient la possibilité. Malgré cette situation, ces personnes sont souvent exclues de la main-d'oeuvre. Il y a aussi celles qui n'espèrent plus trouver un emploi. Pour ces personnes, les obstacles à l'emploi comprennent notamment :

- les stéréotypes et l'incompréhension des différents types de handicaps et des aptitudes des personnes handicapées

- les politiques de dotation en personnel qui ne permettent pas de déterminer de façon précise le potentiel des candidats par rapport aux exigences d'un emploi particulier;

- les délais excessifs en matière d'adaptation des emplois;

- l'inaccessibilité du lieu de travail, y compris les systèmes de transport en commun inadéquats pour les personnes qui en ont besoin;

- l'inaccessibilité à des programmes adéquats de formation.

Ces nombreux obstacles sont le résultat de l'isolement social traditionnel auquel font face les personnes handicapées et ont contribué à ce phénomène. En 1986 :

- le taux de chômage parmi les personnes handicapées s'élevait à 13,4 pour 100, ce qui était environ le double de celui de l'ensemble de la population active.

- Les hommes handicapés sont plus susceptibles de faire partie de la population active que les femmes handicapées (60 pour 100 pour les hommes comparativement à 40 pour 100 pour les femmes).

- Environ 30 pour 100 des personnes handicapées sans emploi ont indiqué qu'elles faisaient face à certaines limitations au travail et qu'un emploi leur a déjà été refusé en raison de leur état.

L'aptitude au travail a traditionnellement été liée au type et au degré d'incapacité, ainsi qu'aux caractéristiques personnelles. Une personne atteinte d'une double incapacité, ou s'il s'agit d'une femme handicapée, d'un autochtone handicapé ou d'un membre handicapé d'une minorité raciale, est plus susceptible d'être sans emploi et est plus susceptible de gagner un revenu inférieur.

REMARQUE : Les statistiques présentées ci-dessus proviennent de diverses sources, dont Statistique Canada. Les données se rapportent aux personnes handicapées de 15 à 64 ans vivant dans leur logement conformément à l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités, 1986.

Les minorités raciales et l'emploi

Pour les travailleuses et travailleurs membres des minorités raciales, la discrimination est trop souvent un phénomène ouvert. En plus des pratiques systémiques qui contribuent à les exclure, le racisme évident se manifeste fréquemment. Des perceptions stéréotypées des minorités raciales, plutôt que les aptitudes ou le rendement, influencent souvent la décision relative à l'embauchage ou à l'avancement. Les effets de la limitation des possibilités sont de plus en plus évidents parmi les jeunes de certains groupes raciaux qui, dans une large mesure, ont été aliénés. Des mesures vigoureuses seront nécessaires pour atténuer l'hostilité croissante et briser le cercle vicieux créé par les attentes réduites et les résultats réduits.

- Les minorités raciales constituent 8,6 pour 100 de la population de l'Ontario et représentent 17,3 pour 100 de la population de la région métropolitaine de recensement de Toronto, qui comprend les villes de Brampton et Ajax, ainsi que d'autres municipalités, cantons et villages (recensement de 1986). Sur le territoire de la Communauté urbaine de Toronto, on estime que les minorités raciales constituent présentement 20,5 pour 100 de la population.

- Il y a aussi de nombreux membres des minorités raciales qui sont nés et qui ont grandi dans notre pays. Par ailleurs, 60 pour 100 des immigrants qui s'établissent au Canada font partie des minorités raciales et proviennent de l'Asie, des Caraïbes, de l'Afrique et de l'Amérique latine. Pour les immigrants membres des minorités raciales, l'accès aux programmes de formation linguistique et le processus de qualification et d'autorisation relatif à plusieurs métiers et professions sont des obstacles supplémentaires à l'emploi.

- Le *Rapport de la Commission sur l'égalité en matière d'emploi* (1984) et le *Rapport du comité spécial sur les minorités visibles dans la société canadienne* (1984) soulignent que, comparativement aux autres immigrants, les membres des minorités raciales connaissaient un taux de chômage plus élevé, gagnaient un revenu inférieur et étaient moins susceptibles de trouver un emploi dans le secteur de leur choix.

- Dans leur ouvrage intitulé *Who Gets the Work?* (1985), Henry et Ginzberg indiquent que dans la Communauté urbaine de Toronto, les candidats de race blanche ayant une éducation et une expérience de travail comparables et étant du même âge et du même sexe, recevaient trois fois plus d'offres d'emploi que les membres des minorités raciales. De plus, les candidats de race blanche étaient mieux traités que les membres des minorités raciales.

- La documentation disponible démontre que les membres des minorités raciales semblent concentrés dans certaines catégories d'emplois. Les femmes membres des minorités raciales ont plus tendance à être concentrées dans des emplois non spécialisés et peu rémunérateurs. Dans leur ouvrage intitulé *No Discrimination Here?* (1985), Billingsley et Muszynski soulignent que les membres des minorités raciales ont tendance à être confinés aux organismes de services personnels, de santé et de bien-être social, tandis qu'ils sont sous-représentés dans une proportion importante dans les secteurs de l'éducation, de l'administration et des professions.

- Dans l'ensemble, les membres des minorités raciales gagnaient, en 1986, un revenu équivalant à 87 pour 100 de celui des personnes de race blanche.

- Le revenu des membres des minorités raciales est inférieur à celui des personnes de race blanche dans toutes les catégories de scolarité. En 1986, les membres des minorités raciales gagnaient un revenu variant de 74 pour 100 à 84 pour 100 du revenu moyen des personnes de race blanche ayant le même niveau de scolarité.

REMARQUE : Les statistiques présentées ci-dessus proviennent de diverses sources, dont Statistique Canada.

Les femmes et l'emploi

En ce qui concerne les femmes, la discrimination historique est évidente à l'étude des pratiques d'emploi. Même si certaines femmes ont réussi à améliorer leurs possibilités d'emploi, un grand nombre de travailleuses occupent toujours des emplois traditionnels dans les secteurs de la fabrication, des services et du travail de bureau. En raison des changements qui surviennent en milieu de travail, il est encore plus important que les femmes aient accès à des emplois non traditionnels. L'équité salariale vise à corriger le déséquilibre historique dans l'évaluation et la rémunération du travail effectué par les femmes, tandis que l'équité d'emploi vise à corriger le phénomène de concentration ou de ségrégation auquel les femmes et les membres des autres groupes minoritaires font face. Pour que les programmes soient efficaces, ils doivent permettre d'éliminer les préjugés, d'accepter et de tenir compte des différences qui existent entre les hommes et les femmes et, surtout, ils devraient comporter des mesures positives vigoureuses pour atteindre cet équilibre.

Selon les données du recensement de 1986, les femmes constituent 51,3 pour 100 de la population ontarienne de 15 ans et plus et environ 45 pour 100 de la population active. En Ontario, le taux d'activité des hommes au sein de la population active occupant un emploi rémunéré était de 77,8 pour 100, tandis qu'il était de 61,4 pour 100 pour les femmes.

À l'heure actuelle, le taux d'activité des femmes au sein de la population active rémunérée est presque comparable à celui des hommes. Même si un plus grand nombre de femmes occupent un emploi rémunéré, elles ont encore tendance à occuper des emplois moins rémunérateurs, moins stables et plus souvent à temps partiel que les hommes.

- En 1987, d'après Statistique Canada, le quart des femmes (25,3 pour 100) occupant un emploi rémunéré travaillaient à temps partiel. Elles constituaient 72 pour 100 des personnes qui travaillent à temps partiel en Ontario. Le travail à temps partiel était plus courant chez les femmes plus jeunes et plus âgées que chez celles âgées entre 25 et 44 ans.

- En 1986, 41 pour 100 des femmes occupant un emploi rémunéré se retrouvaient dans une dizaine de métiers : secrétariat, commis aux ventes, tenue de livres, préposée à la caisse, soins infirmiers, service dans les restaurants, enseignement à l'élémentaire ou à la prématernelle, commis de bureau, opération de machines de traitement de données et préposée à la réception, tandis que seulement 21 pour 100 des hommes occupaient ces métiers. (*Working Life and Unemployment Tables for Males and Females*, Pam Smith, 1988).

- En 1987-1988, les étudiantes ne constituaient que 4,5 pour 100 des 43 859 personnes inscrites aux programmes réguliers d'apprentissage. Parmi ce groupe, environ les trois quarts des étudiantes étaient inscrites dans le secteur des «services».

- En 1990, 62 pour 100 des femmes ayant un enfant de moins de trois ans faisaient partie de la population active de l'Ontario. Dans la plupart des cas elles occupaient un emploi à temps plein.

- En 1986, 15 pour 100 des familles ontariennes étaient des familles monoparentales et, dans la plupart des cas (82 pour 100), une femme était le chef de la famille.

Les désavantages sur le marché du travail s'accentuent pour les femmes faisant partie de plus d'un groupe, en raison de leur sexe, de leur race, de leur handicap ou du fait qu'elles soient autochtones. Par exemple, en 1986, les femmes handicapées gagnaient un revenu équivalant à 64 pour 100 de celui gagné par les femmes non handicapées.

REMARQUE : Les statistiques présentées ci-dessus proviennent de diverses sources, dont Statistique Canada et la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario.

5. Les progrès récents

Depuis les années 1950, les gouvernements ontariens successifs ont tenté d'éliminer la discrimination en milieu de travail. L'approche volontaire visait à inciter les employeurs à adopter des programmes d'action positive principalement à l'intention des femmes. Ce n'est qu'à partir de 1985, en raison de l'accord entre le Nouveau Parti démocratique et le Parti libéral, que le gouvernement provincial a commencé à adopter des mesures législatives proactives en matière d'équité salariale et d'équité d'emploi.

En 1988, le ministère des Affaires civiques s'est vu confier la responsabilité d'élaborer une stratégie ontarienne en matière d'équité d'emploi. En 1989, une consultation a eu lieu pour déterminer l'approche devant être adoptée à ce sujet dans la province. Les groupes de pression et les syndicats ont continué d'exiger des mesures législatives obligatoires en matière d'équité d'emploi. Par la suite, le chef du NPD et chef de l'opposition officielle a présenté un projet de loi privé intitulé *Loi de 1990 sur l'équité d'emploi*.

Dans le discours du Trône, présenté en novembre 1990, le nouveau gouvernement de l'Ontario s'est engagé à présenter une loi sur l'équité d'emploi.

En mars 1991, le gouvernement a adopté un décret pour nommer la commissaire à l'équité d'emploi. Son mandat consiste à procéder à une consultation avant la présentation d'un projet de loi sur l'équité d'emploi.

En décembre 1990, le gouvernement a adopté la *Loi de 1990 sur les services policiers*, qui exige que tous les services de police de l'Ontario élaborent des plans d'équité d'emploi. En avril 1991, le gouvernement a adopté la réglementation liée à l'application de cette loi. Cette réglementation créait un précédent en établissant pour la première fois, par voie législative, des normes se rapportant aux objectifs quantitatifs et qualitatifs, ainsi qu'aux échéanciers relatifs aux plans d'équité d'emploi en Ontario.

En mai 1991, le gouvernement a renforcé son propre plan d'équité d'emploi pour la fonction publique de l'Ontario et a alloué des ressources supplémentaires à cette fin.

6. Les programmes d'équité d'emploi

En Ontario et au Canada, ainsi que d'autres pays, comme les États-Unis et la Suède, il existe un certain nombre de programmes d'équité d'emploi ou de programmes ayant une influence sur l'emploi. Quelques-uns de ces programmes sont décrits ci-dessous.

6.1 L'Ontario

6.1.1 La fonction publique de l'Ontario

La fonction publique de l'Ontario, qui compte 90 000 salariés, est un des groupes d'employés les plus importants en Ontario. En 1987, un programme d'équité d'emploi visant cinq groupes désignés a été adopté et celui-ci a été accéléré en 1991. L'accélération du programme à permis d'améliorer les ressources dans le but d'accroître le rythme de changement de la fonction publique en faveur des groupes désignés. Ce programme s'adresse aux autochtones, aux personnes handicapées, aux francophones, aux membres des minorités raciales et aux femmes. L'aspect le plus avancé du programme se rapporte à l'équité d'emploi pour les femmes et est en vigueur depuis 1974.

La *Loi de 1986 sur les services en français* stipule que les services gouvernementaux offerts dans les régions désignées, doivent être assurés en français aux 500 000 francophones vivant en Ontario. La loi s'applique aux bureaux principaux de tous les ministères, organismes gouvernementaux, conseils et commissions, ainsi qu'à leurs bureaux régionaux se trouvant dans les régions désignées ou les desservant. Le gouvernement maintien fermement son appui aux principes et à la mise en oeuvre efficace de la loi. La loi reconnaît la contribution historique des francophones de la province et souhaite préserver le patrimoine culturel des francophones pour les générations à venir. Le gouvernement continuera à respecter les droits des francophones et à assurer la prestation de services en français. Aucune initiative dans le domaine de l'équité d'emploi n'atténuera cet engagement.

6.1.2 La Commission ontarienne des droits de la personne

La Commission ontarienne des droits de la personne a publié des directives en vertu de l'article 13 du Code des droits de la personne (1981) de l'Ontario. Conformément à l'article 13, des programmes spéciaux, y compris des programmes d'équité d'emploi, peuvent être mis en oeuvre pour aider des groupes défavorisés.

6.1.3 Le secteur parapublic de l'Ontario

La *Loi de 1990 sur les services policiers* est la première loi ontarienne à comporter des dispositions sur l'équité d'emploi. Tous les services de police de l'Ontario doivent adopter des programmes d'équité d'emploi à l'intention des quatre groupes désignés, soit les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes.

Les différents ministères ont également mis en oeuvre leur propre programme d'équité d'emploi pour encourager la planification dans ce domaine dans les secteurs parapublic ou privé.

La Communauté urbaine de Toronto
La division de l'égalité des chances de la Communauté urbaine facilite la mise en oeuvre de politiques et de programmes visant à accroître les possibilités d'emploi pour les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes.

La Ville de Toronto
La Ville de Toronto a adopté un programme interne d'équité en matière d'emploi pour ses employés et un programme de contrats municipaux. Tous les contrats, quelle que soit leur valeur, et tous les employeurs, quelle que soit leur nombre d'employés, sont assujettis à ce programme. Les quatre groupes désignés sont les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes.

D'autres municipalités, ainsi que la plupart des hôpitaux, des conseils scolaires, des collèges et des universités ont commencé à élaborer et à mettre en oeuvre des plans d'équité d'emploi.

6.1.4 Le secteur privé de l'Ontario

Quelques-unes des principales entreprises ont élaboré et mis en oeuvre des initiatives dans le domaine de l'équité d'emploi et en ont reconnu les avantages. Le fait de réussir à recruter, à embaucher et à maintenir en poste des personnes compétentes et motivées, ce qui entraîne une productivité accrue et un roulement de personnel moins important, est un des résultats soulignés par les employeurs.

6.1.5 Les syndicats

Les syndicats possèdent une longue tradition en matière de protection et de promotion des droits dans le domaine de l'emploi. Divers syndicats ont déjà fait des efforts dans le but d'accroître la participation au processus décisionnel de leurs membres faisant partie des groupes désignés.

Certains syndicats ont également réussi à négocier des mesures d'équité d'emploi.

6.2 Les autres gouvernements

6.2.1 Le Canada

La Charte des droits et libertés

La *Charte des droits et libertés* reconnaît que les membres de certains groupes sont désavantagés dans la société en raison de la race, du sexe ou d'un handicap. L'article 15(2) autorise l'adoption de lois qui accordent ou encouragent un traitement préférentiel temporaire dans le but d'éliminer ce désavantage. La loi sur l'équité d'emploi est le genre de mesures encouragées par l'article 15(2).

Pour certains groupes, la seule façon de mettre fin au cycle de discrimination et de désavantages consiste à adopter des programmes spéciaux comme ceux rendus possibles par une loi sur l'équité d'emploi.

Le gouvernement fédéral

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs régis par les lois fédérales et les sociétés de la Couronne employant 100 salariés et plus sont tenus de mettre en oeuvre des mesures d'équité d'emploi et de soumettre un rapport sur la composition de leur personnel. Les banques, les entreprises de diffusion et les sociétés de transport interprovincial sont quelques-unes des entreprises assujetties à la loi fédérale. La présentation d'un rapport sur la composition de la main-d'oeuvre est la seule disposition obligatoire de la loi qui peut entraîner des sanctions si elle n'est pas respectée. La loi ne prévoit aucun pouvoir permettant d'imposer des sanctions dans les cas où un plan d'équité d'emploi n'est pas adopté ou n'est pas mis en oeuvre. Toutefois, à la lumière des rapports soumis en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la Commission canadienne des droits de la personne a déjà effectué des examens conjoints auprès d'entreprises ou d'établissements et porté des plaintes relatives à des pratiques systémiques. Des plaintes ont également été soumises par des groupes. Le gouvernement fédéral a aussi créé le Programme de contrats fédéraux et le Programme d'équité en matière d'emploi dans la fonction publique.

Les autochtones, les personnes handicapés, les membres des minorités visibles et les femmes sont les groupes désignés en vertu de cette loi fédérale.

6.2.2 Les États-Unis

L'approche américaine repose en partie sur l'action positive comme méthode visant à favoriser l'égalité. Le fondement législatif des programmes obligatoires d'action positive est le chapitre VII du *Civil Rights Act* de 1964. Le chapitre VII reconnaît que toute personne a le droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, le sexe et l'origine ethnique. Cette disposition s'applique aux employeurs, aux agences d'emploi et aux syndicats.

Le gouvernement fédéral des États-Unis a adopté deux approches distinctes pour la mise en oeuvre des programmes d'action positive : le respect de ces dispositions par les entreprises ayant des contrats avec le gouvernement, pratique appliquée en vertu de décret présidentiel depuis 1941, et l'action positive, en vertu du chapitre VII, à la suite de la découverte d'une pratique discriminatoire. Le programme de contrats oblige les employeurs ayant 50 salariés et plus et un contrat dont la valeur est supérieure à 50 000 $ d'élaborer par écrit un plan d'action positive à l'intention des groupes désignés.

Les groupes désignés sont les minorités raciales, les femmes, les anciens combattants et les personnes handicapées. Les tribunaux ont déterminé que les autochtones américains étaient également protégés en vertu de l'origine ethnique et de la race.

Les employeurs se conforment depuis longtemps aux exigences des programmes d'action positive. Sous l'administration Reagan, lorsque le gouvernement fédéral envisageait une diminution des exigences relatives aux programmes d'action positive, plusieurs entreprises importantes ont publiquement défendu ces programmes et réaffirmé leur engagement dans ce domaine.

Une autre loi, entrée récemment en vigueur, comporte des dispositions visant, entre autres, à éliminer les désavantages en matière d'emploi auxquels font face les personnes handicapées. Cette loi-cadre, intitulé *Americans with Disabilities Act, 1990,* traite également de la question plus générale de l'accessibilité. Par ailleurs, la plupart des États ont adopté des lois relatives aux droits de la personne et ont créé des commissions disposant des pouvoirs requis pour se prononcer sur les cas liés à l'action positive.

6.2.3 La Suède

Pour promouvoir l'égalité, la Suède s'est dotée de plusieurs politiques et lois, telles que la *loi sur la protection du milieu de travail*, la *loi sur la sécurité d'emploi*, la *loi sur la promotion de l'emploi* et la *loi sur l'égalité des hommes et des femmes au travail*. La *loi sur la protection du milieu de travail*, bien que semblable aux lois canadiennes sur la santé et la sécurité au travail, a une portée beaucoup plus étendue. Elle stipule que les conditions de travail doivent être adaptées aux aptitudes physiques et mentales des travailleuses et travailleurs. Même si cette loi ne désigne pas de groupes particuliers, elle a été bénéfique pour les personnes handicapées et les personnes âgées qui occupent un emploi.

La *loi sur l'égalité des hommes et des femmes au travail* vise à aider les femmes. Des conseils syndicaux locaux collaborent avec les employeurs dans le but de recruter et d'embaucher des femmes, versent des prestations de formation et accordent des subventions de développement régional aux employeurs pour leur permettre d'embaucher des femmes et des hommes dans des secteurs dans lesquels ceux-ci sont sous-représentés. Les employeurs qui demandent une subvention doivent soumettre un plan de recrutement aux conseils locaux d'emploi. L'équité d'emploi pour les femmes est également appuyée par la *loi sur les soins aux enfants*, qui prévoit des heures de travail réduites pour un parent fournissant des soins à un enfant, l'adaption des emplois occupés par les femmes enceintes et des congés spéciaux en cas d'urgence et pour s'occuper de responsabilités familiales.

6.3 L'expérience tirée auprès d'autres gouvernements

Les diverses lois relatives à l'équité d'emploi adoptées par d'autres gouvernement ont démontré qu'il est possible d'obtenir des résultats et des gains dans ce domaine. Les programmes obligatoires aux États-Unis ont donné de bons résultats.

En analysant les programmes d'équité d'emploi, il est évident que les programmes qui produisent les meilleurs résultats sont ceux reposant sur des mesures législatives ou l'attribution de contrats. Les programmes volontaires ont aussi contribué, dans une certaine mesure, au développement de programmes de soutien à l'intention des groupes désignés. Toutefois, les changements numériques ont été limités.

Même si de nombreuses études canadiennes ont recommandé que des mesures particulières et globales soient adoptées pour assurer l'équité en matière d'emploi, les progrès dans ce domaine ont été lents. L'éducation du public, la formation professionnelle, les services consultatifs, les initiatives spéciales de création d'emplois, les programmes volontaires d'équité d'emploi et les plaintes personnelles relatives aux droits de la personne n'ont pas entraîné de changements importants.

De bonnes intentions et des efforts consentis de bonne foi ont donné lieu à certains changements, mais les tendances générales sont demeurées les mêmes. Des groupes de personnes continuent d'être sous-employés, du potentiel continue d'être gaspillé, des aptitudes et des compétences valables continuent d'être inutilisées. Cette situation a poussé les groupes canadiens s'intéressant à l'équité d'emploi à réclamer des mesures législatives plus rigoureuses et plus efficaces, et dont l'application est obligatoire.

7. Le processus de consultation

Le processus de consultation qui s'engage donne au public de la province l'occasion d'exprimer ses opinions. Il constitue également une invitation à présenter des conseils techniques et spécialisés sur la mise en oeuvre et l'application des mesures législatives en matière d'équité d'emploi. Des réunions de consultation officielles et officieuses permettront à la commissaire de bénéficier des conseils et de l'expertise des membres des groupes désignés, des employeurs, des syndicats, des groupes de pression et des personnes intéressées.

La consultation repose sur les principes suivants :

- **la consultation sera ouverte et publique;**
- **la consultation sera structurée de façon à favoriser le dialogue;**
- **les réunions de consultation se dérouleront en français et en anglais et tous les documents seront fournis dans les deux langues;**
- **la consultation donnera la possibilité aux employeurs et aux syndicats de suggérer des mesures et des approches pratiques pour les milieux de travail;**
- **la consultation donnera la possibilité aux groupes désignés de discuter des aspects prioritaires de l'équité d'emploi;**
- **la consultation auprès des autochtones reconnaîtra le principe de l'autonomie gouvernementale des autochtones; les réunions seront souples et accessibles et le matériel pertinent sera traduit en ojibway, en cri et en oji-cri;**
- **des installations accessibles, des imprimés en gros caractères, des rubans magnétiques et l'interprétation dans la langue des signes seront assurés, au besoin, à l'intention des personnes handicapées;**
- **certains documents seront traduits dans la langue majoritaire des minorités raciales de l'Ontario, telles que le cantonais, le vietnamien, le hindi, le pendjabi, le farsi, l'arabe, l'ourdou le tamoul et le somali;**

- **la participation des représentants de la population francophone sera facilitée; les francophones auront la possibilité d'exprimer leurs opinions;**

- **les organismes de jeunes seront encouragés à participer aux réunions de consultation pour faire connaître leurs opinions sur l'équité d'emploi;**

- **les participants seront tenus informés des résultats de la consultation.**

Le processus de consultation comporte les étapes suivantes :

- la préparation et la distribution d'une trousse d'information pour les réunions de consultation, y compris le présent document de discussion, dans le but favoriser les réactions;

- la tenue d'audiences publiques et de réunions communautaires dans neuf villes;

- la réalisation d'une enquête par la poste, par téléphone et au moyen d'entrevues personnelles dans le but de faciliter la participation des personnes qui sont traditionnellement difficiles à contacter;

- la tenue d'ateliers de discussion; et

- la réalisation d'initiatives conjointes avec des groupes communautaires. La commissaire a déjà établi des liens avec des groupes communautaires dans le but d'élargir la consultation. À ce sujet, on note par exemple, la préparation de matériel d'information ayant une présentation accessible, l'organisation de réseaux dans l'ensemble de la province, ainsi que la présentation à la Commission de recommandations et de rapports par divers groupes.

8. Un engagement ferme

Le gouvernement de l'Ontario est déterminé à assurer une mise en oeuvre efficace de l'équité en matière d'emploi. Le gouvernement reconnaît que l'équité d'emploi favorise le droit fondamental à l'égalité et à la dignité humaine. L'équité d'emploi respecte les obligations du Canada découlant des conventions internationales au sujet de l'élimination de la discrimination fondée sur la race et le sexe. La nécessité d'adopter des programmes particuliers pour surmonter les désavantages est aussi reconnue par la *Charte canadienne des droits et libertés*, de même que par le *Code des droits de la personne (1981)* de l'Ontario.

En vue de la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi, le gouvernement de l'Ontario a pris quatre décisions importantes. Elles sont les suivantes :

- **l'équité d'emploi fera l'objet d'une loi qui sera adoptée par le gouvernement;**

- **l'équité d'emploi touchera les quatre groupes désignés suivants : les autochtones, les personnes handicapées, les minorités raciales et les femmes;**

- **l'équité d'emploi s'appliquera à trois secteurs : le secteur public, y compris la fonction publique de l'Ontario, le secteur parapublic et le secteur privé;**

- **l'équité d'emploi sera obligatoire : les employeurs seront tenus de respecter les dispositions de la loi et des méthodes efficaces d'application de la loi seront adoptées.**

Ces décisions déterminent les paramètres de la consultation. On cherche maintenant à obtenir des conseils sur la meilleure façon de mettre en oeuvre ces décisions dans le but d'élaborer une loi sur l'équité d'emploi qui soit pratique, efficace et juste.

B. QUESTIONS RELATIVES À L'ÉQUITÉ D'EMPLOI SOUMISES À LA CONSULTATION

Le présent chapitre aborde plusieurs questions importantes aux fins de discussion. Le gouvernement cherche à recueillir des renseignements et des commentaires sur la meilleure façon de mettre en oeuvre et d'appliquer la loi sur l'équité d'emploi. Conscient qu'il existe une variété d'approches possibles à l'égard de certaines questions, le gouvernement a suggéré quelques approches relatives à certaines questions pour faciliter la discussion. Les décisions finales au sujet de ces questions seront prises après la présente consultation.

1. L'ADOPTION D'UNE LOI EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ D'EMPLOI

Le but de l'équité d'emploi consiste à assurer une représentation équitable des membres des groupes désignés sur le marché du travail, dans tous les types d'emplois et à tous les niveaux. Lorsque les tendances historiques de discrimination et d'exclusion auront été modifiées, la composition de la population active devrait refléter la compétence et les aptitudes de l'ensemble de la société. Grâce à un accès équitable à l'éducation et à la formation, à possibilités d'emploi équitables et à de nouvelles attentes, les travailleuses et travailleurs devraient être en mesure de poursuivre leur carrière sans avoir à tenir compte de la distinction artificielle qui existe présentement entre les emplois «traditionnels» et les emplois «non traditionnels». La ségrégation des emplois en fonction de la race, du sexe et des incapacités devrait être atténuée au fur et à mesure que les causes qui sous-tendent ce phénomène seront éliminées.

L'équité d'emploi signifie que des personnes qualifiées ou suffisamment qualifiées seront embauchées. Les objectifs qui seront fixés devraient tenir compte des statistiques sur les travailleuses et travailleurs qualifiés ou suffisamment qualifiées disponibles au sein des groupes désignés, de même que de la proportion des membres des groupes désignés dans la zone habituelle de recrutement. Par exemple, dans une région où la proportion de membres des groupes désignés est faible, l'objectif quantitatif (objectif numérique) sera déterminé en fonction de cette proportion.

Comme l'équité d'emploi vise à assurer une représentation équitable et à éliminer les obstacles, elle contribue à élargir le bassin de candidats disponibles pour le recrutement et la sélection. Des méthodes objectives d'essai et de sélection contribueront à accroître les possibilités de trouver la personne idéale pour l'emploi. Ainsi, les candidats seront évalués en fonction de leurs qualifications par rapport aux exigences des emplois.

Un **programme d'équité d'emploi** consiste habituellement en l'élaboration, la mise en oeuvre et la surveillance d'un plan d'équité d'emploi, ainsi que de mesures destinées à sensibiliser les employeurs, les travailleuses et travailleurs, les syndicats, et à favoriser une perception positive au sujet de l'équité d'emploi.

1.1 LE PLAN D'ÉQUITÉ D'EMPLOI

Renseignements généraux

Pour qu'un programme d'équité d'emploi soit efficace, il est nécessaire d'adopter un plan. La planification de l'équité d'emploi est une activité orientée vers les résultats. Elle vise à susciter des changements dans la population active par l'intermédiaire de la planification des ressources humaines, l'évaluation et la vérification. Il s'agit d'un moyen souple qui peut être modifié pour refléter les changements internes et externes qui surviennent au sein de la population active, tout en tenant compte des possibilités de changement dans les milieux de travail.

Une **analyse de l'effectif** et une **étude des méthodes d'emploi** faciliteront l'élaboration d'un plan d'équité d'emploi. L'analyse de l'effectif permet d'analyser la situation de l'ensemble du personnel d'un organisme en portant une attention particulière aux groupes désignés. Cette analyse repose habituellement sur des données internes relatives au niveau d'emploi, au salaire, au statut professionnel, à l'âge, au sexe, à la race et aux incapacités. Une étude des méthodes d'emploi permet d'identifier, dans le but de les éliminer, les pratiques d'emploi officielles ou non qui sont de nature discriminatoire. Ces renseignements permettent aux milieux de travail d'établir des objectifs numériques et des échéanciers visant à accroître la participation des membres des groupes désignés.

Un plan d'équité d'emploi comprend habituellement les éléments décrits ci-dessous.

- Des **objectifs quantitatifs** et des **échéanciers** permettant aux milieux de travail de mesurer les progrès réalisés à la suite de la planification de l'équité d'emploi en matière d'emploi et d'avancement dans le but d'accroître la participation des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés et sous-utilisés.

  Les plans peuvent mettre l'accent sur les objectifs et les changements quantitatifs. Cette approche permet de limiter la réglementation et la surveillance et de simplifier la préparation des rapports. Toutefois, en mettant l'accent sur les résultats numériques, il ne serait pas nécessaire d'identifier les méthodes utilisées pour atteindre les objectifs et maintenir l'équité en milieu de travail.

- Des **mesures** visant à accroître la participation des membres des groupes désignés à la population active (pour plus de détails au sujet des mesures d'équité d'emploi, veuillez consulter le chapitre 2 de la section B). Ces mesures comprennent notamment :

  - **des mesures visant à éliminer les obstacles;**
  - **des mesures visant à adapter les emplois;**
  - **des mesures correctives;**
  - **des mesures de soutien.**

- **L'éducation et les communications** sont des éléments essentiels d'un plan d'équité d'emploi. Des documents et des programmes d'éducation et de communication peuvent contribuer à accroître la compréhension et l'acceptation de l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

- **L'évaluation et la responsabilité** sont des éléments importants du plan d'équité d'emploi. Ils aident à déterminer et à évaluer les progrès, et à ajuster les objectifs et et les échéanciers lorsque cela est nécessaire. L'équité d'emploi aura plus de chances de réussir si les mécanismes de responsabilité du succès ou de l'échec des initiatives d'équité d'emploi sont clairement établis.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Quels devraient être les éléments du plan d'équité d'emploi?**
- **Les éléments devraient-ils être obligatoires? Si oui, lesquels?**
- **La Commission devrait-elle établir des normes pour chaque élément du plan?**
- **Les plans devraient-ils être soumis à la Commission? Si oui, pour quelles raisons? Si non, pour quelles raisons?**

Les aspects à considérer

La loi envisagée en matière d'équité d'emploi exigerait que les milieux de travail assujettis élaborent et mettent en oeuvre un plan d'équité d'emploi. La planification requise à cette fin pourrait être intégrée à la planification des ressources humaines, ainsi qu'à la planification stratégique globale.

L'établissement d'objectifs est un des aspects de l'élaboration d'un plan d'équité d'emploi. Les quatre méthodes suivantes peuvent être utilisées à cette fin :

- les objectifs numériques des employeurs pourraient être déterminés par la Commission;
- les objectifs numériques des employeurs pourraient être déterminés en fonction des normes établies par la Commission;
- les objectifs numériques des employeurs pourraient être déterminés en fonction des directives émises par la Commission;
- les objectifs numériques des employeurs pourraient être déterminés par les employeurs.

Les objectifs numériques et les échéanciers tiennent compte des circonstances particulières de chaque milieu de travail et de la disponibilité de candidats faisant partie des groupes désignés. Les objectifs numériques sont souples parce qu'ils reposent sur les possibilités de changement qui existent dans chaque milieu de travail. Par exemple, lorsque les possibilités d'emploi et d'avancement changent, les objectifs s'y rapportant changeraient également.

Les objectifs numériques et les échéanciers ne sont pas des quotas. Les quotas sont différents parce qu'ils sont imposés de l'extérieur et le fait de ne pas les respecter peut automatiquement entraîner des sanctions. Par ailleurs, lorsque les quotas sont atteints, on en déduit qu'aucun effort supplémentaire n'est nécessaire. Toutefois, le respect d'un objectif numérique signifie non seulement qu'il doit être atteint, mais qu'il peut aussi être dépassé.

Plusieurs milieux de travail connaissent déjà la technique des objectifs et des échéanciers utilisée dans divers domaines. Il est normal de déterminer des objectifs de production, de vente ou de service. Une fois que ces objectifs sont atteints, on en établit de nouveaux.

Certains objectifs quantitatifs et échéanciers peuvent être déterminés fonction de normes, tandis que d'autres peuvent l'être en vertu de directives. Les **normes** sont des exigences particulières qui déterminent la conduite minimale acceptable à laquelle les parties sont tenues de se conformer. Les normes reposent sur des critères clairement définis qui permettent d'en attribuer la responsabilité et d'en assurer l'application. Par exemple, le Code du bâtiment ou la réglementation relative à l'accessibilité aux immeubles reposent sur des normes.

Par contre, les **directives** sont de nature plus générales et servent à suggérer une conduite. Même si les directives sont habituellement assorties de critères, ceux-ci prennent la forme de suggestions et ne servent qu'à surveiller les progrès accomplis puisque le respect des directives est facultatif. En raison du caractère obligatoire des normes, leur application peut être plus uniforme que celle des directives.

Les mécanismes d'évaluation et de responsabilité se rapportant à l'ensemble des objectifs ou à certains d'entre eux pourraient être déterminés par voie législative ou être élaborés de façon volontaire par les employeurs.

L'évaluation et la responsabilité soulèvent aussi la question visant à déterminer si les plans ou les résultats de l'équité d'emploi devraient être soumis à la Commission.

La Commission pourrait accorder une aide aux employeurs. Selon les exigences de la loi envisagée, cette aide pourrait comprendre des services de consultation, d'éducation et d'information.

Les approches possibles du plan d'équité d'emploi pourraient être celles décrites ci-dessous.

Approche I

Les éléments suivants seraient **obligatoires** pour les employeurs :

- établir les objectifs numériques et les échéanciers en matière d'emploi et d'avancement dans le but d'accroître la participation des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés et/ou sous-utilisés;

  - les objectifs numériques et les échéanciers seront établis conformément aux **directives** déterminées par la Commission.

Approche II

Les éléments suivants seraient **obligatoires** pour les employeurs :

- analyser l'effectif et étudier les méthodes d'emploi;
- établir les objectifs numériques et les échéanciers en matière d'emploi et d'avancement dans le but d'accroître la participation des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés et/ou sous-utilisés, conformément aux **normes** déterminées par la Commission;
- assurer la mise en oeuvre de mesures visant à éliminer les obstacles et à adapter les emplois, ainsi que des mesures correctives et des mesures de soutien, conformément aux **normes** déterminées par la Commission;
- établir les mécanismes d'évaluation et de responsabilité;
- élaborer les stratégies relatives à l'éducation et aux communications.

Approche III
(Approche suggérée par le gouvernement aux fins du processus de consultation.)

Les éléments suivants seraient obligatoires pour les employeurs :

- **analyser l'effectif et étudier les méthodes d'emploi;**
- **établir les objectifs numériques et les échéanciers en matière d'emploi et d'avancement dans le but d'accroître la participation des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés et/ou sous-utilisés, conformément aux normes déterminées par la Commission;**
- **assurer la mise en oeuvre de mesures visant à éliminer les obstacles et à adapter les emplois, ainsi que des mesures correctives et des mesures de soutien, conformément aux directives déterminées par la Commission;**
- **établir les mécanismes d'évaluation et de responsabilité.**

1.2 La cueillette et la déclaration des données

Renseignements généraux

Dans le monde des affaires, le principal aspect discuté au sujet de l'équité d'emploi est celui de la cueillette et de la déclaration des données. Certaines entreprises s'inquiètent du fardeau administratif lié à l'élaboration des programmes d'équité d'emploi et de l'incompatibilité des exigences se rapportant à la déclaration des données aux différents niveaux de gouvernement. Les mécanismes fiables de cueillette de données sont un élément important de l'élaboration et de la mise en oeuvre de l'équité d'emploi. Il s'agit de recueillir des données quantitatives et qualitatives sur l'effectif de l'organisme.

La cueillette de données

La cueillette de données quantitatives et qualitatives permet :

- d'évaluer la sous-représentation ou la sous-utilisation des membres des groupes désignés avant l'élaboration du plan d'équité d'emploi. Ceci permet aux milieux de travail d'établir des objectifs et de surveiller les progrès réalisés à la suite de la mise en oeuvre de leur plan;

- à la Commission, de surveiller les progrès réalisés par les organismes en vue d'assurer une représentation équitable. Aux fins d'évaluation, les données recueillies doivent permettre de déterminer les changements survenus sur les périodes de temps, les endroits et les organismes où ces changements se sont produits.

- À l'heure actuelle, les gouvernements fédéral et provincial, ainsi que les administrations municipales, utilisent des définitions différentes des groupes désignés et différentes catégories d'emplois, des échelles salariales et d'autres catégories. Les divers programmes d'équité d'emploi utilisent des méthodes différentes pour recueillir des données. Par exemple, un programme peut recueillir des données en fonction des catégories d'emplois ou de salaires. Le gouvernement fédéral utilise les deux méthodes. Chaque méthode comporte des avantages et des inconvénients.

La planification de l'équité d'emploi exige souvent la cueillette de données numériques et qualitatives. Les données de base se rapportent habituellement à l'embauchage, à l'avancement, aux congédiements, aux salaires et aux catégories d'emplois des employés à temps plein, à temps partiel, temporaires et saisonniers. Pour leur part, les données qualitatives décrivent la qualité des systèmes, des procédures et des mesures. Ces données se rapportent aux aspects suivants :

- les obstacles à l'emploi des membres des groupes désignés;
- les initiatives et les mesures visant à éliminer les obstacles;
- les facteurs économiques et autres qui sont particuliers à un milieu de travail donné.

La déclaration des données

Les rapports des données sur les milieux de travail devront être fournies à la Commission. Ces rapports permettront de déterminer si la loi envisagée est respectée et aideront la Commission à surveiller et à évaluer les progrès.

Ces rapports aideront aussi la Commission à surveiller les changements qui surviennent dans les pratiques d'emploi et à identifier les problèmes généraux auxquels les employeurs peuvent être confrontés. Les rapports peuvent également fournir les données préliminaires permettant de déterminer s'il est nécessaire d'effectuer des vérifications au hasard ou de façon sélective auprès d'employeurs.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Les méthodes de cueillette et de déclaration des données devraient-elles être normalisées et compatibles avec celles utilisées par d'autres gouvernements?**

- **De quelle façon devrait-on procéder à la cueillette et à la déclaration des données?**

- **Quels types de données devrait-on recueillir au sujet de l'effectif?**

- **Quelle devrait être la fréquence des déclarations de données?**

- **De quelle façon peut-on limiter la «paperasserie» tout en assurant efficacement la surveillance et l'évaluation?**

- **Quelle(s) définition(s) des groupes désignés préférez-vous?**

De plus, par rapport aux membres des groupes désignés

- **De quelle façon préférez-vous être identifié(e)s en tant que membre d'un groupe désigné : l'auto-identification, l'identification par une autre personne (superviseur) ou une combinaison des deux méthodes? Selon votre choix, quels mécanismes de soutien devraient être adoptés pour assurer la mise en oeuvre de cette méthode?**

- **Que pensez-vous de la répartition des données recueillies selon des sous-catégories des groupes désignés?**

Les aspects à considérer

Pour planifier, surveiller et évaluer l'équité d'emploi, les méthodes de cueillette et de déclaration doivent être fiables et pertinentes. Les données recueillies doivent être adéquates et précises. Les méthodes ne devraient pas imposer aux employeurs des des coûts excessifs et un fardeau administratif. En outre, elles doivent assurer le respect de la vie privée.

Certaines questions doivent être considérées en vue de l'élaboration et de la mise en oeuvre de méthodes de cueillette et de déclaration des données qui respectent ces critères. Une de ces questions est de savoir si ces méthodes devraient être normalisées et compatibles à celles utilisées par d'autres gouvernements.

- **La normalisation** des méthodes de cueillette et de déclaration des données permettrait de comparer les données selon les périodes de temps, les endroits et les entreprises. Ceci permettrait de comparer les plans et les résultats obtenus durant des périodes déterminées.

  Dans le cas des milieux de travail qui doivent respecter des exigences fédérales ou municipales en matière de cueillette et de déclaration des données, des exigences différentes de la Commission pourraient constituer un fardeau administratif supplémentaire. Des efforts devraient être faits pour atténuer les différences entre ces exigences.

- **L'absence de normalisation** des méthodes de cueillette et de déclaration des données serait plus facile pour certains milieux de travail, notamment ceux qui sont assujettis à un programme fédéral ou municipal d'équité d'emploi. Même si l'utilisation de méthodes de cueillette et de déclaration des données identiques à celles des autres programmes contribuerait à atténuer le fardeau administratif pour certains milieux de travail, les données recueillies et déclarées ne pourraient pas être comparer facilement avec d'autres données.

  Les méthodes de cueillette et de déclaration des données pourraient être relativement souples. Les milieux de travail pourraient déterminer leurs propres méthodes. La Commission pourrait fournir une liste des méthodes normalisées, dont certaines sont compatibles avec celles utilisées par d'autres gouvernements. Au cours de la période de mise en oeuvre de la loi envisagée, la Commission pourrait aussi permettre aux employeurs de fournir les rapports soumis en vertu d'autres programmes d'équité d'emploi.

Une autre question à considérer se rapporte à la méthode de cueillette et de déclaration des données. Il existe trois méthodes de cueillette et de déclaration des données. Les avantages et les inconvénients de chacune doivent être discutés.

- **L'auto-identification** – La plupart des employés préfèrent la méthode de l'auto-identification parce qu'elle respecte la vie privée. Toutefois, certains employés ne veulent pas être identifiés comme membres d'un groupe particulier. Ils peuvent même refuser de participer, ce qui signifie que l'analyse de l'effectif serait incomplète. Cette situation pourrait entraîner des répercussions sur l'établissement des objectifs numériques. Si on doit avoir recours à l'auto-identification, on devra tenir compte des dispositions législatives se rapportant à l'accès à l'information et à la protection de la vie privée. Les membres des groupes désignés devraient participer à la création d'un milieu de travail favorisant l'auto-identification.

- **L'identification par d'autres méthodes** – L'identification par un superviseur ou un chef de service est plus susceptible de fournir des données complètes au sujet de l'effectif. Par contre, cette méthode peut porter atteinte à la vie privée et/ou donner lieu à une identification inexacte.

- **La combinaison de l'auto-identification et d'autres méthodes** – En combinant les deux méthodes, il est possible de maximiser la participation à l'analyse et de minimiser les erreurs découlant de l'identification inexacte de la part des cadres. Toutefois, certains employés peuvent se sentir forcés à s'identifier comme membres d'un groupe désigné.

Les données de Statistique Canada sont obtenues par l'intermédiaire de la méthode d'auto-identification des membres des groupes désignés. Statistique Canada a fait des tentatives pour tenir compte des préoccupations relatives à la cueillette de données au sujet de certains groupes désignés. On doit souligner que les données du recensement sont dépassées d'au moins deux ans lorsqu'elles sont disponibles. On doit tenir compte de cette situation si les données du recensement sont utilisées pour établir des objectifs ou pour évaluer les progrès en matière d'équité d'emploi.

Un autre aspect étroitement relié aux méthodes d'identification est l'étendue de la répartition des données relatives aux groupes désignés. La répartition des données permettrait d'identifier plus facilement le taux de changement et contribuerait à l'élaboration de mesures pertinentes pour corriger des désavantages chroniques moins évidents au sein des groupes désignés. Par exemple, on sait que les personnes qui ont le plus de difficulté à trouver un emploi sont celles dont l'emploi doit faire l'objet d'une adaptation importante.

La répartition des données permet aussi de mieux tenir compte des personnes qui subissent un «désavantage double». Par exemple, les femmes autochtones sont confrontées à un désavantage double sur le plan du sexe et de la race.

Une autre question à considérer est celle se rapportant au type de données qui devraient être recueillies. Certains programmes d'équité d'emploi recueillent des données en fonction des catégories d'emplois. Cette méthode permet de déterminer le nombre de membres des groupes désignés dans les différents métiers.

La Ville de Toronto, Emploi et Immigration Canada et d'autres programme d'équité d'emploi utilisent la version modifiée de la Classification type des professions (CTP) pour recueillir des données. Le gouvernement fédéral est sur le point d'adopter un nouveau Système national de classification des professions (SNCP). Le SNCP mettra davantage l'accent sur les niveaux d'aptitude et d'éducation que la CTP. Les données du recensement de 1991 seront présentées selon les deux méthodes.

Les deux modèles pouvant être utilisés pour recueillir les données sur l'effectif sont les suivants:

- Le **modèle des catégories d'emplois** permet de classifier les travailleuses et travailleurs selon le type d'emplois, tels que professionnels et travail de bureau et/ou le niveau des emplois, tels que niveau supérieur ou niveau moyen. Cette classification pourrait être faite selon la CTP ou le SNCP. L'utilisation de ces méthodes permettrait de comparer les données avec celles de Statistique Canada et de nombreuses autres études du marché du travail.

- Le **modèle des échelles salariales** permet de classifier les travailleuses et travailleurs selon le niveau salarial. Les échelles salariales pourraient être les mêmes que celles utilisées en vertu de la loi fédérale en matière d'équité d'emploi. Le modèle des échelles salariales permettrait de recueillir des données sur la rémunération dans les grandes catégories professionnelles et, dans une certaine mesure, de détecter la ségrégation qui peut exister en milieu de travail. En outre, l'utilisation de ce modèle réduirait le fardeau administratif des milieux de travail en matière de déclaration des données.

Une autre question à considérer est celle touchant la fréquence de la cueillette et de la déclaration des données. Il est important que les résultats des mesures d'équité d'emploi dans les milieux de travail soient fournis régulièrement à la Commission pour lui permettre de surveiller et d'évaluer les progrès réalisés. Les exigences relatives à la déclaration des données doivent tenir compte des ressources disponibles dans les milieux de travail, de même que des ressources dont la Commission dispose pour analyser ces rapports.

Les rapports des résultats obtenus dans les milieux de travail pourraient être soumis annuellement. La déclaration annuelle semble aussi correspondre aux exigences d'autres gouvernements dans ce domaine. Un écart plus long dans la présentation des rapports pourrait rendre impossible l'adoption rapide de mesures visant à résoudre des problèmes touchant l'équité d'emploi.

Les résultats pourraient aussi être affichés en milieu de travail.

Par ailleurs, les exigences relatives à la déclaration des résultats pourraient varier selon l'importance de l'effectif des milieux de travail. Tous les milieux de travail ne seraient pas tenus de soumettre régulièrement des rapports. La Commission pourrait demander que des rapports lui soient soumis de façon sélective. Toutefois, cette approche comporte la difficulté d'établir des critères objectifs de sélection et d'avoir une vue d'ensemble des progrès réalisés dans la mise en oeuvre de l'équité d'emploi en Ontario.

Une autre question à considérer est celle visant à déterminer le meilleur moyen de limiter le fardeau administratif des employeurs, tout en assurant une surveillance et une évaluation efficaces.

La commissaire à l'équité d'emploi doit disposer de certains renseignements pour surveiller les progrès de l'équité d'emploi en Ontario. Toutefois, il est important de tenir compte des ressources disponibles et des besoins des employeurs. De façon générale :

- les exigences relatives à la cueillette des données devraient être équitables et pratiques; et seuls les renseignements indispensables à la surveillance et à l'évaluation devraient être requis;

- les exigences relatives à la déclaration des données devraient être souples et leur fréquence devrait être adaptée à la taille et au type des employeurs.

Les approches possibles en matière de cueillette et de déclaration des données sont décrites ci-dessous.

Approche I

- La Commission devrait fournir aux organismes une liste d'exigences et de méthodes de présentation des données normalisées pour la cueillette et la déclaration des données, dont certaines seraient compatibles avec celles utilisées par d'autres gouvernements. Les organismes pourraient choisir celles qui leur conviennent.

Approche II

- La Commission devrait adopter des exigences précises et normaliser le processus de cueillette et de déclaration des données. La Commission devrait s'efforcer d'assurer la compatibilité des données et des méthodes de déclaration avec celles utilisées par d'autres gouvernements et que le travail administratif requis par les employeurs ne soit pas excessif, compte tenu des besoins en matière de surveillance et d'évaluation.

1.3 La participation des travailleuses et travailleurs à la planification de l'équité d'emploi

L'équité d'emploi exige la collaboration de tous les intervenants sur le marché du travail, soit les employeurs, les syndicats, les travailleuses et travailleurs, les groupes désignés et les associations d'employés. Pour assurer la réussite de l'équité d'emploi, les partenariats existants devraient être renforcés et de nouveaux liens devraient être créés. En encourageant et en appuyant le dialogue et l'engagement à améliorer le milieu de travail, les travailleuses, les travailleurs et les employeurs bénéficieront de cette initiative. Les employeurs et les syndicats devront aussi veiller à ce que les travailleuses et travailleurs aient un rôle à jouer dans l'élaboration et la réussite des plans d'équité d'emploi.

Les milieux de travail syndiqués

Les syndicats ont joué, historiquement, un rôle important dans la reconnaissance de l'égalité des travailleuses et travailleurs. Les syndicats ont réussi à négocier des améliorations aux conditions de travail de leurs membres. En plus d'avoir obtenu l'établissement de mesures relatives à la santé et à la sécurité au travail, plusieurs syndicats ont négocié des dispositions anti-discriminatoires dans les ententes collectives. Certains ont même déjà négocié des dispositions se rapportant à l'équité d'emploi. Ce travail constant au sujet de l'équité d'emploi a ouvert la voie aux négociations actuelles en matière d'équité d'emploi.

La protection des systèmes d'ancienneté, y compris ceux qui s'appliquent dans le cas de mises à pied et de rappels, est un principe fondamental pour les syndicats. Le défi des employeurs et des syndicats consiste à mettre sur pied des méthodes innovatrices d'embauchage et d'avancement en milieu de travail qui permettront de réaliser l'équité d'emploi à tous les niveaux professionnels. L'équité d'emploi et les systèmes d'ancienneté peuvent être complémentaires. Ces méthodes comprennent notamment l'application de l'ancienneté à l'ensemble du personnel d'une entreprise, plutôt que de l'appliquer individuellement dans chaque département; la possibilité pour un employé de préserver son ancienneté lorsqu'il change d'unité de négociation au sein de la même entreprise; l'ancienneté corrective, c'est-à-dire un mécanisme permettant «d'accroître» l'ancienneté d'un employé comme mesure corrective dans un cas de discrimination démontrée; et des mesures visant à faciliter l'embauchage de nouveaux employés pour des postes situés dans des catégories supérieures à celles des postes de débutants.

Les dirigeants syndicaux devraient reconnaître le rôle de leurs membres qui font partie des groupes désignés. Leur participation à la planification de l'équité d'emploi sera essentielle à la réussite du programme.

Il existe deux façon d'assurer la participation du syndicat :

- en tant que partenaire à part égale aux plans négociés;
- en consultation avec les employeurs.

Plusieurs facteurs doivent être considérés si les plans font l'objet d'une négociation. Cette approche assurera que les syndicats participent aux décisions qui touchent leurs membres. Les responsabilités et les tâches de la direction et des syndicats dans le cadre du processus de planification, de mise en oeuvre et d'évaluation des plans d'équité d'emploi doivent être clairement définies. Plusieurs éléments du plan d'équité d'emploi auront des répercussions sur les ententes collectives. Le droit d'embaucher de la direction peut être touché par la planification de l'équité d'emploi. Les ressources, le nombre de membres et les domaines d'expertise des syndicats sont très variés. Dans les milieux de travail comptant plusieurs syndicats ou dans lesquels certains employés sont syndiqués et d'autres ne le sont pas, il peut être difficile de négocier un plan qui puisse s'appliquer à l'ensemble de l'entreprise.

La consultation avec les employeurs permet d'assurer une certaine participation syndicale. Les employeurs assument la responsabilité des changements qui doivent être apportés. Toutefois, cette participation limitée des syndicats peut réduire l'efficacité de la collaboration en matière de planification et de mise en oeuvre des plans d'équité d'emploi.

Il existe quelques modèles de consultation reposant sur un comité mixte patronal-syndical. Ceux-ci existent dans la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* et la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Même si la *Loi de 1987 sur l'équité salariale* n'exige pas la création d'un comité mixte, plusieurs employeurs et employés jugent ces comités utiles. La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* exige l'établissement d'un comité mixte patronal-syndical dans la plupart des milieux de travail. Les pouvoirs et les responsabilités de ces comités sont stipulés par la loi. La formation et le fonctionnement de ces comités varient selon les milieux de travail. Le succès d'un comité mixte semble reposer sur les ressources dont il dispose et l'engagement des employeurs et employés.

Il est possible que l'approche consultative ne permette pas d'éliminer les obstacles ou de susciter les changements nécessaires lorsque l'embauchage est administré par les syndicats, comme dans le cas des bureaux d'emploi des syndicats.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Devrait-on former des comités mixtes d'équité d'emploi?**
- **Quelle devrait être la relation entre la négociation collective et l'équité d'emploi?**

- **De quelle façon la planification de l'équité d'emploi devrait-elle être effectuée au sein des entreprises comportant plusieurs unités de négociation?**

- **Quel type de mécanisme devrait être adopté pour pallier l'impossibilité de négocier un plan d'équité d'emploi?**

Les milieux de travail non syndiqués

Dans les milieux de travail non syndiqués, les travailleuses et travailleurs devraient participer à la planification de l'équité d'emploi. Les comités mixtes employeur-employés peuvent favoriser cette participation. Selon les fonctions de ces comités, ils permettraient aux employeurs et aux employés d'échanger des idées et de collaborer à la planification, à la mise en oeuvre et à l'évaluation des plans d'équité d'emploi.

Les membres des groupes désignés travaillant dans des milieux non syndiqués devraient participer à toutes les étapes de l'élaboration et de la surveillance des plans d'équité d'emploi. Leurs connaissances des effets des pratiques d'emploi sont indispensables. Ils peuvent fournir des conseils ou une formation sur la façon d'identifier les obstacles et participer à la surveillance, à l'évaluation et à l'élaboration de mesures correctives.

Le comité mixte employeur-employés est un moyen visant à assurer la participation des travailleuses et travailleurs non syndiqués à l'élaboration des plans d'équité d'emploi. Toutefois, plusieurs facteurs doivent être considérés pour assurer la participation des travailleuses et travailleurs non syndiqués à l'élaboration des plans d'équité d'emploi. Ces derniers ne bénéficient pas du même accès aux programmes de formation et autres ressources que leurs collègues syndiqués. Par ailleurs, sans la force collective d'un syndicat, les travailleuses et travailleurs de certains milieux non syndiqués ne disposeraient pas du pouvoir nécessaire pour que des changements se produisent malgré leur présence au sein d'un comité mixte employeur-employés. Il serait donc nécessaire de fournir une formation et une aide aux travailleuses et travailleurs non syndiqués, de même qu'aux employeurs. La Commission pourrait déterminer des directives au sujet du comité mixte employeur-employés et pourrait fournir l'aide d'intervenants aux travailleuses et travailleurs non syndiqués.

La participation des membres des groupes désignés pourrait dépendre de la disponibilité et de l'organisation des ressources en milieu de travail.

Les associations d'employés dans les milieux de travail syndiqués et non syndiqués peuvent collaborer à l'élaboration d'un plan d'équité d'emploi reflétant les intérêts de tous les niveaux du milieu de travail. Les associations d'employés devraient alors élaborer des mécanismes appropriés de participation.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Quelle est la meilleure façon d'assurer la participation des travailleuses et travailleurs non syndiqués à l'élaboration, à la mise en oeuvre et à la surveillance d'un plan d'équité d'emploi?**

- **Quelles sont les ressources dont les travailleuses et travailleurs non syndiqués auraient besoin?**

Les approches possibles pour assurer la participation des travailleuses et travailleurs sont décrites ci-dessous.

Approche I

- Dans les milieux de travail syndiqués, les employeurs assumeraient la responsabilité de l'élaboration et de la mise en oeuvre du plan d'équité d'emploi.

- Les employeurs seraient aussi tenus de consulter les travailleuses et travailleurs syndiqués et non syndiqués.

- La Commission établirait des directives au sujet de la consultation et une description qualitative de la consultation devrait faire partie des plans d'équité d'emploi et de l'évaluation des résultats.

- Tout changement devant être apporté aux ententes collectives devrait faire l'objet d'une négociation.

Approche II

- Dans le cas des milieux de travail syndiqués, la loi envisagée devrait exiger que les employeurs et les syndicats négocient l'élaboration d'un plan d'équité d'emploi. Conformément à la loi envisagée, les employeurs et les syndicats négocieraient les éléments suivants :

a) l'analyse de l'effectif et l'étude des méthodes d'emploi;

b) l'établissement des objectifs numériques et des échéanciers en matière d'emploi et d'avancement dans le but d'accroître la participation des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés et/ou sous-utilisés, conformément aux **normes** déterminées par la Commission;

c) la façon d'atteindre les objectifs se rapportant à l'élimination des obstacles à l'emploi, à l'adaptation des emplois, aux mesures correctives et aux mesures de soutien, conformément aux **normes** déterminées par la Commission;

d) l'établissement des mécanismes d'évaluation et de responsabilité;

e) l'élaboration de stratégies en matière d'éducation et de communication.

Approche III
(Approche suggérée par le gouvernement aux fins du processus de consultation.)

- **Dans le cas des milieux de travail syndiqués, la loi envisagée devrait exiger que les employeurs et les syndicats négocient l'élaboration d'un plan d'équité d'emploi. Conformément à la loi envisagée, les employeurs et les syndicats négocieraient les éléments suivants :**

a) l'analyse de l'effectif et l'étude des méthodes d'emploi;

b) l'établissement des objectifs numériques et des échéanciers en matière d'emploi et d'avancement dans le but d'accroître la participation des membres des groupes désignés dans les secteurs où ils sont sous-représentés et/ou sous-utilisés, conformément aux normes déterminées par la Commission;

c) la façon d'atteindre les objectifs se rapportant à l'élimination des obstacles à l'emploi, à l'adaptation des emplois, aux mesures correctives et aux mesures de soutien, conformément aux directives déterminées par la Commission;

d) l'établissement des mécanismes internes de surveillance et de responsabilité aux fins d'évaluation;

- **Les employeurs et les syndicats seraient chargés de la mise en oeuvre et de la surveillance des plans en fonction de leurs rôle respectif dans le milieu de travail, et ils seraient tenus responsables des résultats.**

- **Les droits d'ancienneté acquis seraient protégés lors de mises à pied et de rappels. De nouveaux mécanismes seraient négociés pour assurer l'intégration aux unités de négociation et les déplacements entre elles.**

- **Dans le cas des plans d'équité d'emploi qui n'auraient pas été négociés dans le cadre d'une entente collective, un mécanisme serait établi pour permettre aux employeurs et aux syndicats d'avoir recours à la médiation ou à l'arbitrage dans l'éventualité d'un désaccord sur le contenu du plan d'équité d'emploi.**

- **Dans le cas des travailleuses et travailleurs syndiqués ne faisant pas partie d'une unité de négociation, les employeurs auraient la responsabilité d'assurer leur participation à l'élaboration des plans d'équité d'emploi.**

- **Dans les milieux de travail non syndiqués, les employeurs seraient tenus d'élaborer un plan d'équité d'emploi après avoir consulté le comité mixte employeur-employés. La Commission déterminerait des directives au sujet du comité mixte employeur-employés.**

- **Un service d'intervention serait créé au sein de la Commission à l'intention des travailleuses et travailleurs.**

2. Les quatre groupes désignés aux fins de l'équité d'emploi

La loi sur l'équité d'emploi touchera les quatre groupes désignés suivants : les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes, parce que ces groupes sont désavantagés depuis longtemps sur le plan économique et en matière d'emploi.

Les statistiques actuelles reflètent l'histoire sociologique de chaque groupe. Pour évaluer le potentiel des membres des groupes désignés et planifier les mesures correctives, on doit considérer attentivement les obstacles à l'emploi qui existaient autrefois et ceux qui existent présentement. Un des objectifs de l'équité d'emploi est de briser le cycle de désavantages et de tracer une nouvelle voie vers l'égalité.

Les désavantages subis par les groupes désignés sont relativement semblables, mais leurs effets sont différents pour chacun des quatre groupes. Par ailleurs, la situation économique et l'expérience de chaque personne faisant partie des groupes désignés sont différentes. Pour certaines personnes, le défi consiste à entrer sur le marché du travail, tandis que pour d'autres, il s'agit de résoudre le problème des possibilités d'avancement limitées et d'un revenu peu élevé. L'accès à la formation, l'évaluation adéquate et équitable de la formation antérieure et de l'expérience de travail, y compris la formation reçue à l'étranger, ainsi que les possibilités et politiques d'avancement équitables sont des aspects très importants pour les membres des groupes désignés qui ne parviennent pas à participer pleinement et sur un pied d'égalité à l'emploi. Ces besoins variés exigent des mesures différentes.

2.1 Les mesures d'équité d'emploi

L'adoption de telles mesures nécessite un engagement, du temps et de la souplesse de la part des organismes. Certaines mesures peuvent aussi exiger l'allocation de fonds.

Quatre types de mesures peuvent être incluses dans un plan d'équité d'emploi.

2.1.1 LES MESURES VISANT À ÉLIMINER LES OBSTACLES

Dans le cadre de l'équité d'emploi, certaines mesures visant à éliminer les obstacles discriminatoires. **Les mesures visant à éliminer les obtacles** ont pour but de modifier en permanence les méthodes et les pratiques d'emploi. Ces mesures mettent l'accent sur la mise en oeuvre de politiques proactives destinées à éliminer les obstacles systémiques et intentionnelles à l'emploi et ceux qui existent en milieu de travail. Ces mesures sont requises en vertu du *Code des droits de la personne (1981)* de l'Ontario. Celles-ci comprennent notamment :

- des méthodes d'entrevues assurant que les tests et les questions sont pertinents à la nature de l'emploi et ne comportent aucun préjugé fondé sur la race, le sexe ou un handicap, ainsi que des méthodes de sélection tenant compte des qualifications équivalentes pour des emplois dans lesquels les membres des groupes désignés sont sous-représentés. D'autres mesures pourraient consister en des méthodes permettant de reconnaître le travail bénévole et d'évaluer équitablement la formation antérieure et l'expérience de travail.

- des politiques visant à éliminer les stéréotypes fondés sur le sexe, la race et les handicaps et des politiques anti-discriminatoires. Ce genre de politiques prévoiraient la formation des chefs de service, la sensibilisation du personnel en matière d'équité d'emploi et l'établissement de mécanismes internes de traitement des plaintes.

2.1.2 LES MESURES VISANT À ADAPTER LES EMPLOIS

Les mesures visant à adapter les emplois ont pour but de tenir compte des besoins particuliers et d'éliminer les obstacles systémiques. Ces mesures sont requises en vertu du *Code des droits de la personne (1981)* de l'Ontario. Les emplois doivent être adaptés à moins que cela n'entraîne un préjudice injustifié. La Commission ontarienne des droits de la personne a publié un document intitulé «Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées» permettant de déterminer un préjudice injustifié. Le respect et la dignité des personnes handicapées sont des aspects primordiaux dont il faut tenir compte dans l'élaboration des mesures visant à adapter les emplois. L'adaptation des emplois devrait faire partie d'une stratégie proactive globale en matière des ressources humaines. Les mesures d'adaptation comprennent notamment : des accessoires et appareils techniques, la modification des tâches, des textes en braille et des appareils permettant de lire le braille, des avertisseurs visuels et des modifications aux périodes de travail pour les personnes handicapées qui en ont besoin.

Les mesures visant à éliminer les obstacles et les mesures visant à adapter les emplois devraient être considérées pour tous les aspects du travail, y compris le recrutement, la sélection, l'avancement et les conditions de travail.

2.1.3 Les mesures correctives

Les mesures correctives visent à corriger les effets de pratiques discriminatoires antérieures à l'égard des membres des groupes désignés. Elles servent à favoriser l'emploi et l'avancement des membres des groupes désignés et à accélerer le rythme des changements en milieu de travail. En augmentant le nombre de membres des groupes désignés, et en créant ainsi une masse critique, les mesures correctives peuvent susciter une réaction à chaîne. La présence accrue des membres des groupes désignés a pour effet de créer un milieu plus propice. Les membres des groupes désignés sont alors plus susceptibles de rester dans le milieu de travail et leur présence contribue à attirer d'autres personnes faisant partie des divers groupes désignés. Les mesures correctives sont de nature temporaire et sont retirées lorsque le milieu de travail atteint une représentation équitable. Les mesures correctives comprennent notamment:

- les démarches auprès de groupes cibles – recrutement externe et interne en annonçant les possibilités d'emploi dans des journaux et d'autres médias desservant des groupes désignés, et en distribuant de l'information au sujet des possibilités d'emploi auprès des organismes communautaires représentants les membres des groupes désignés;

- les postes intermédiaires – création de postes permettant de recevoir une formation «accélérée» afin que les membres des groupes désignés puissent acquérir les aptitudes et la compétence requises pour être candidats aux postes disponibles dans lesquels ils sont sous-représentés;

- la classification latérale – mesures visant à faciliter l'embauchage de nouveaux employés pour des postes comportant des responsabilités accrues. Ces postes peuvent être situés dans des catégories supérieures à celles des postes de débutants.

Ces mesures correctives peuvent être mises en oeuvre dans tous les secteurs du milieu de travail. Dans certains cas, il sera peut-être nécessaire d'offrir des programmes d'apprentissage et de formation professionnelle pour remédier aux effets des pratiques discriminatoires antérieures à l'égard des membres des groupes désignés dans les métiers et les professions.

Les bureaux d'emploi des syndicats et les associations professionnelles peuvent aussi avoir un rôle important à jouer pour améliorer l'accès aux métiers et professions par les membres des groupes désignés, ainsi que leurs possibilités d'emploi.

Les bureaux d'emploi des syndicats de l'industrie de la construction ont été créés pour fournir une source de main-d'oeuvre aux entreprises syndiquées et pour assurer une répartition juste et équitable du travail aux syndiqués. Des mesures visant à favoriser l'accès d'un plus grand nombre de membres des groupes désignés et à améliorer leurs chances d'emploi devraient être étudiées.

2.1.4 LES MESURES DE SOUTIEN

Les mesures de soutien visent à éliminer les obstacles dont les effets sont les plus importants à l'égard des membres des groupes désignés. Ces mesures favorisent également la création d'un milieu de travail bénéfique pour tous les employés et contribuent habituellement à accroître la qualité du milieu de travail. Ces mesures comprennent notamment :

- la mise en oeuvre de politiques facilitant l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants et les soins aux membres âgés de la famille;

- la mise en oeuvre de politiques favorisant une plus grande souplesse des conditions de travail;

- la mise en oeuvre d'un programme de conseillers permettant de créer des équipes composées d'un membre des groupes désignés et d'une personne capable de lui fournir un soutien et de l'aide.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Quelles réussites ou difficultés avez-vous connues ou quels avantages avez-vous obtenus à la suite de la mise en oeuvre de mesures visant à éliminer les obstacles, de mesures visant à adapter les emplois, de mesures correctives et de mesures de soutien?**

- **Quels types d'activités de formation et de ressources sont nécessaires pour la mise en oeuvre de ces mesures?**

- **Quels services gouvernementaux en matière d'éducation, d'emploi et de formation sont nécessaires pour appuyer l'équité d'emploi?**

- **De quelle façon les services connexes à l'emploi et les initiatives d'équité d'emploi peuvent-ils être coordonnés?**

De plus, par rapport aux groupes désignés

- **Quelles sont vos priorités dans les domaines suivants :**

  - **les mesures visant à éliminer les obstacles;**
  - **les mesures visant à adapter les emplois**
  - **les mesures correctives;**
  - **les mesures de soutien?**

3. Les trois secteurs touchés par l'équité d'emploi

La loi envisagée en matière d'équité d'emploi touchera les trois secteurs suivants :

- le secteur public, y compris la fonction publique de l'Ontario;
- le secteur parapublic, c'est-à-dire les hôpitaux, les conseils scolaires les collèges et universités, les municipalités, les sociétés d'État, les organismes publiques, tels que les offices d'habitation et les offices de protection de la nature, de même que les organismes de services sociaux financés totalement ou partiellement par le gouvernement provincial.
- le secteur privé.

3.1 Les employeurs assujettis à la loi sur l'équité d'emploi

Renseignements généraux

Au Canada, divers paliers de gouvernement ont mis en oeuvre des programmes d'équité d'emploi touchant une variété d'employeurs. Les lois existantes ne touchent pas tous les employeurs.

Le gouvernement fédéral a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (1986) et le programme de contrats fédéraux. La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que toute entreprise comptant 100 employés et plus est tenue d'adopter des mesures d'équité d'emploi et de fournir des données à ce sujet. Le Programme de contrats fédéraux exige que les entreprises comptant 100 employés et plus et fournissant des biens et des services d'une valeur de 200 000 $ et plus au gouvernement fédéral adoptent des mesures d'équité d'emploi. Les fournisseurs ne sont pas tenus de présenter des rapports à ce sujet.

Au niveau municipal, la Ville de Toronto, par exemple, a adopté un programme de contrats municipaux s'appliquant à tous les fournisseurs. Par ailleurs, le programme de contrats du gouvernement américain s'applique à toutes les entreprises comptant 50 employés et plus et ayant un contrat de 50 000 $ et plus.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **À quels employeurs des secteurs public, parapublic et privé la loi envisagée devraient-elle s'appliquer?**
- **Les exigences devraient-elles être différentes pour les petites entreprises? Si oui, que devraient-elles être?**

- **Le choix des employeurs assujettis devrait être déterminé en fonction du nombre d'employés (taille des entreprises) ou de la liste de paye annuelle?**

Les aspects à considérer

Le principe fondamental de la loi sur l'équité d'emploi est qu'elle devrait toucher le plus grand nombre possible de membres des groupes désignés. C'est pour cette raison que les employeurs des secteurs public, parapublic et privé devraient être assujettis à la loi envisagée.

La loi envisagée devrait-elle s'appliquer à tous les employeurs de ces trois secteurs ou ne s'appliquer qu'aux employeurs importants dans chacun des secteurs?

Un autre aspect à considérer se rapporte à la quantité de ressources et à l'expertise dont les employeurs et les syndicats disposent.

Les petites entreprises jouent donc un rôle important dans l'économie ontarienne. Elles sont une importante source d'emplois et créent la plupart des nouveaux emplois en Ontario. Le gouvernement reconnaît que les petites entreprises sont différentes des grandes entreprises et qu'elles ne disposent pas des mêmes ressources. La loi envisagée devrait reconnaître cette différence et en tenir compte. Par ailleurs, les petites entreprises sont également tenues d'éliminer les obstacles systémiques afin d'assurer l'équité en matière d'emploi. La loi envisagée pourrait imposer des exigences moins rigoureuses aux petites entreprises comptant de 10 à 49 employés pour tenir compte de leur situation particulière. Des exigences différentes pourraient s'appliquer à la cueillette, à la déclaration et à la mise à jour des données et elles pourraient être appliquées de façon graduelle. La Commission pourrait également fournir une aide technique et pratique répondant aux besoins des petites entreprises.

Compte tenu qu'il existe présentement 300 000 entreprises en Ontario, un autre aspect à considérer se rapporte aux ressources dont la Commission dispose pour assurer l'application et le respect de la loi envisagée en matière d'équité d'emploi. À cette fin, la Commission doit disposer des ressources adéquates pour surveiller et évaluer les progrès de l'équité d'emploi et fournir les conseils techniques et l'aide dont les entreprises, le personnel et les membres des groupes désignés ont besoin. Même si la question du fardeau administratif ne doit pas être le facteur déterminant, une Commission surchargée de travail serait inefficace.

En pratique, il est nécessaire de choisir une méthode permettant de déterminer la taille des entreprises. Celle-ci pourrait être déterminée en fonction du nombre d'employés ou de l'importance de la liste de paye annuelle.

La taille des entreprises
En déterminant la taille des entreprises en fonction du nombre d'employés, la Commission disposerait d'un nombre exact de personnes assujetties à la loi. Toutefois, comme le nombre d'employés peut varier au cours d'une année, celui-ci pourrait être déterminé à date fixe ou selon une moyenne annuelle.

Deux remarques à ce sujet :

- en 1988, parmi les 315 000 entreprises qui existaient en Ontario, environ 12 600, ou 4 pour 100 des entreprises, comptaient plus de 50 employés. Ces entreprises emploient 3,5 millions de personnes, soit 71 pour 100 des travailleuses et travailleurs de l'Ontario;

- environ 600 000 travailleuses et travailleurs supplémentaires seraient touchés par la loi si celle-ci s'appliquait aux entreprises comptant de 10 à 49 employés.

Un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs serait assujetti à la loi envisagée si celle-ci s'appliquait aux entreprises comptant 10 employés et plus. Un grand nombre de membres des groupes désignés travaillent pour des petites entreprises ou cherchent un emploi dans ce secteur.

Par ailleurs, le fait d'étendre l'application de la loi envisagée aux entreprises comptant moins de 50 employés entrainerait une augmentation très importante du nombre d'entreprises que la Commission devrait surveiller.

L'importance de la liste de paye annuelle
En utilisant le critère de l'importance de la liste de paye pour déterminer les employeurs assujettis à la loi, celle-ci pourrait s'appliquer à des entreprises dont la taille de l'effectif varie. Les entreprises pourraient aussi facilement déterminées si elles sont assujetties ou non à la loi envisagée.

- En 1991, la liste de paye annuelle d'environ 90 pour 100 des entreprises ontariennes est inférieure à 400 000 $.

- Environ 9 pour 100 ont une liste de paye variant entre 400 001 $ et 10 millions de dollars.

- Moins de un pour cent des entreprises ont une liste de paye supérieure à 10 millions de dollars.

Si l'on tient compte du fait que le salaire annuel moyen dans le secteur industriel est d'environ 28 000 $, une entreprise ayant une liste de paye annuelle de 400 000 $ aurait donc environ 14 employés à temps plein. Une entreprise ayant une liste de paye annuelle de 10 millions de dollars compterait environ 357 employés à temps plein. Toutefois, il est possible que le salaire annuel moyen des membres des groupes désignés soit beaucoup plus bas que 28 000 $.

Les approches possibles pour déterminer les employeurs assujettis à la loi envisagée en matière d'équité d'emploi pourraient être celles décrites ci-dessous.

Approche I

- Tous les employeurs des secteurs public, parapublic et privé ayant *100 employés et plus* seraient assujettis à la loi envisagée. Celle-ci ne s'appliquerait pas aux employeurs ayant moins de 100 employés.

Approche II

- Tous les employeurs des secteurs public, parapublic et privé ayant *50 employés et plus* seraient assujettis à la loi envisagée. Celle-ci ne s'appliquerait pas aux employeurs ayant moins de 50 employés.

Approche III

- Tous les employeurs des secteurs public, parapublic et privé ayant *10 employés et plus* seraient assujettis à la loi envisagée. Celle-ci ne s'appliquerait pas aux employeurs ayant moins de 10 employés.

Approche IV

- Tous les employeurs des secteurs public, parapublic et privé ayant *50 employés et plus* seraient assujettis à l'ensemble des exigences de la loi envisagée. Toutefois, celle-ci stipulerait des exigences différentes pour les employeurs ayant de 10 à 49 employés.

4. L'ÉQUITÉ D'EMPLOI SERA OBLIGATOIRE

L'équité d'emploi sera obligatoire pour les entreprises assujetties à la loi envisagée. Par ailleurs, ceci soulève un certain nombre de questions relatives à la surveillance, au respect et à l'application de la loi, à l'échéancier de mise en oeuvre des mesures permettant de respecter la loi envisagée, ainsi qu'au rôle et aux fonctions de la future Commission de l'équité d'emploi.

4.1 LE RESPECT ET L'APPLICATION DE LA LOI ENVISAGÉE

Renseignements généraux

L'expérience des programmes d'équité d'emploi mis sur pied par voie législative démontre que pour réaliser des changements sociaux significatifs et efficaces, des mesures d'encouragement doivent être adoptées pour favoriser le respect de la loi, et des sanctions ou des mesures correctives doivent être prévues dans les cas où la loi n'est pas respectée ou des infractions sont commises. Un mécanisme efficace doit aussi être mis en oeuvre pour surveiller l'application de la loi, identifier les infractions et les corriger, et donner suite aux plaintes. Ces trois éléments : mesures d'encouragement, sanctions et application de la loi doivent être efficaces sur le plan administratif, appliqués uniformément et refléter l'esprit de la loi.

En matière de justice sociale, un mécanisme d'application doit être efficace, il doit être appliqué uniformément et il doit refléter l'esprit de la loi. Dans les cas où l'un ou l'autre de ces aspects ont été négligés, les mécanismes d'application se rapportant à des mesures législatives de justice sociale ont été critiqués. Par exemple, les dispositions prévoyant l'application volontaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* adoptée par le gouvernement fédéral ont suscité des critiques en raison de la faiblesse et de l'inefficacité de son mécanisme d'application. La future Commission devrait également tenter d'éviter l'accumulation de dossiers en retard.

Il existe trois approches en matière de surveillance et d'application de la loi :

- l'approche proactive;
- l'approche réactive;
- une combinaison des deux approches précédentes.

Dans le cas d'une approche proactive en matière de surveillance et d'application de la loi, une commission ou un organisme prend l'initiative de surveiller l'application de la loi. Par ailleurs, dans le cas d'une approche réactive, le rôle d'une commission ou d'un organisme consiste principalement à donner suite aux plaintes découlant du non-respect de la loi.

L'une ou l'autre de ces trois approches peuvent faire appel à des mesures d'encouragement et des sanctions pour assurer le respect de la loi.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Quelles approches devraient être adoptées en matière d'application de la loi envisagée?**

- **Quelles mesures d'encouragement devraient être adoptées pour favoriser le respect de la loi envisagée en matière d'équité d'emploi?**

- **Quelles sanctions et mesures correctives devraient être utilisées pour assurer le respect de la loi envisagée ou qui devraient être imposées dans les cas d'infractions?**

Les aspects à considérer

L'approche proactive

Les vérifications sélectives et au hasard constituent un moyen proactif d'assurer l'application de la loi envisagée en matière d'équité d'emploi. Elles peuvent être utilisées pour déterminer si les plans sont conformes à la loi envisagée ou si les objectifs fixés par les plans ont été atteints.

Les vérifications sélectives peuvent être effectuées en vertu de critères déterminés, tels que la taille des entreprises, la région et le secteur d'activité, ou encore à la lumière des recherches et des renseignements au sujet des problèmes liés au respect de la loi.

Les vérifications effectuées au hasard peuvent être effectuées auprès d'entreprises à travers la province, dans certaines régions ou dans un secteur d'activité particulier. Les vérifications peuvent aussi permettre de comparer le rendement dans une région ou un secteur particulier.

Les vérifications permettraient également d'assurer une meilleure planification de l'application de la loi parce que l'organisme chargé de cette fonction pourrait établir des critères pour choisir les entreprises devant faire l'objet d'une vérification, déterminer les problèmes qui recevront une attention prioritaire, concentrer ses ressources en fonction de ces priorités, ce qui lui permettrait de mieux contrôler les coûts.

L'approche réactive

La loi envisagée pourrait permettre à des personnes et des groupes de soumettre des plaintes à la Commission. Ces plaintes pourraient se rapporter au non-respect de la loi ou à l'incapacité d'une entreprise d'atteindre les objectifs fixés dans le plan d'équité d'emploi.

L'existence d'un mécanisme de plaintes permettrait à la Commission d'être alertée des nouvelles tendances et d'être attentive aux besoins des personnes et des groupes concernés.

Toutefois, les ressources de la Commission devront être adéquates pour traiter le volume de plaintes afin d'éviter que des retards ne se produisent.

Une combinaison des deux approches précédentes
La loi envisagée pourrait reposer sur une combinaison des approches proactive et réactive. Si la Commission avait la possibilité d'effectuer des vérifications au hasard et d'effectuer des enquêtes à la suite de plaintes, la surveillance et l'application de la loi seraient renforcées. Cette méthode permettrait de bénéficier des avantages des deux approches, tout en assurant une utilisation efficace des ressources de la Commission.

Les mesures d'encouragement
En plus de veiller à l'établissement d'échéanciers raisonnables pour l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'équité d'emploi, et de l'élaboration de critères satisfaisants au sujet de la déclaration des données, il est aussi possible de mettre sur pied un centain nombre de mesures d'encouragement dans le but de favoriser et faciliter le respect de la loi.

Certaines mesures d'encouragement pourraient être conçues pour aider les entreprises à se conformer aux exigences de la loi. Ces mesures pourraient comprendre des services d'éducation, d''aide technique et de consultation fournis par la Commission sur l'équité d'emploi.

De plus, le gouvernement estime que l'équité en matière d'emploi est une bonne pratique administrative pour les entreprises et que des mesures d'encouragement, telles que la remise de distinctions publiques, pourraient être un moyen permettant de souligner et de reconnaître leur contribution dans le domaine de l'équité d'emploi. Des mesures visant à faire connaître les mesures correctives et les mesures de soutien innovatrices qui sont adoptées, ou d'autres activités qui sont réalisées, pourraient inciter d'autres entreprises à se conformer à la loi ou adopter des mesures dont le succès a été démontré.

Le gouvernement pourrait également promouvoir le respect de la loi en adoptant un programme d'attribution préférentielle de contrats semblable à celui en vigueur aux États-Unis. La conformité aux dispositions légilatives en matière d'équité d'emploi pourrait aussi être considérée comme un facteur d'admissibilité aux programmes gouvernementaux de subventions et d'aide financière.

Les sanctions et les mesures correctives
Une fois que la loi en matière d'équité d'emploi sera en vigueur, il sera nécessaire de déterminer des mesures correctives et des sanctions devant s'appliquer dans les cas de non-respect de la loi et pour veiller à ce que des sanctions appropriées soient imposées dans les cas d'infractions.

Dans les cas où des entreprises ne respecteraient pas les exigences de la loi, telles le retard à soumettre un rapport ou à mettre en oeuvre le plan d'équité d'emploi, une variété de mesures correctives pourraient être appliquées par un ou plusieurs organismes chargés de l'application de la loi.

Dans les premiers cas de non-respect de la loi, la Commission pourrait collaborer avec les entreprises concernées pour les aider à se conformer à la loi, assurer une médiation ou résoudre des litiges. Un délai précis pourrait être imposé pour que les entreprises se conforment aux exigences de la loi et des sanctions pourraient être imposées si ces délais ne sont pas respectés.

Dans les cas ou des infractions importantes sont commises ou lorsque la loi n'est pas respectée de façon systématique, une ordonnance de conformité peut être délivrée afin d'indiquer les mesures à prendre pour corriger la situation dans un délai déterminé. Des sanctions seraient imposées si ce délai n'est pas respecté. Ces sanctions pourraient consister en des amendes ou l'imposition de mesures correctives obligatoires, telles que des objectifs en matière d'emploi, ou la mise en oeuvre de programmes de formation ou de recrutement. Il serait plus approprié que ces sanctions soient imposées par un tribunal administratif ou par la cour.

L'expérience d'autres gouvernement démontre qu'une application vigoureuse de la loi et des poursuites judiciaires intentées dans certains cas ont des répercussions allant au-delà des parties concernées et incitent les autres employeurs à se conformer aux dispositions législatives. Il sera nécessaire d'établir un échéancier précis en matière de surveillance et d'application de la loi pour assurer un degré de conformité adéquat.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Quel organisme devrait être chargé de l'application de la loi envisagée et de l'imposition des mesures correctives? Quelles procédures devraient être adoptées à ce sujet? Quels pouvoirs devraient être conférés à cet organisme? La cour devrait-elle avoir un rôle à jouer?**

Les approches possibles à l'égard du respect et de l'application de la loi envisagée.

Approche I

- Des mesures d'encouragement seraient prévues pour inciter les entreprises à se conformer aux dispositions législatives.

- La Commission n'effectuerait des vérifications qu'auprès d'entreprises ayant fait l'objet d'une plainte soumise par des employés, des membres des groupes désignés ou d'autres parties intéressées.

- Les plans et les mesures mis en oeuvre par les entreprises seraient évalués pour déterminer s'ils sont adéquats, si les objectifs ont été atteints et si les mesures adoptées sont adéquates pour atteindre les objectifs. Les règlements d'application de la loi pourraient établir les normes d'évaluation.

- La Commission chercherait, initialement, à assurer le respect de la loi en utilisant d'autres moyens que les sanctions. Si cette approche s'avérait infructueuse, des sanctions seraient imposées.

Approche II

- Des mesures d'encouragement seraient prévues pour inciter les entreprises à se conformer aux dispositions législatives.

- La loi envisagée établirait un mécanisme proactif pour surveiller le respect de la loi. La Commission effectuerait des vérifications au hasard et de façon sélective dans des secteurs particuliers ou des zones géographiques pour veiller à ce que les entreprises se conforment aux dispositions législatives.

- Les plans et les mesures mis en oeuvre par les entreprises seraient évalués pour déterminer s'ils sont adéquats, si les objectifs ont été atteints et si les mesures adoptées sont adéquates pour atteindre les objectifs. Les règlements d'application de la loi pourraient établir les normes d'évaluation.

- La Commission chercherait, initialement, à assurer le respect de la loi en utilisant d'autres moyens que les sanctions. Si cette approche s'avérait infructueuse, des sanctions seraient imposées.

Approche III

- Des mesures d'encouragement seraient prévues pour inciter les entreprises à se conformer aux dispositions législatives.

- La loi envisagée établirait un mécanisme combiné pour surveiller le respect de la loi. La Commission effectuerait des vérifications sélectives auprès d'entreprises, ainsi que des vérifications sectorielles et régionales. Les vérifications sélectives reposeraient sur des critères déterminés et l'évaluation des résultats. La Commission pourrait également décider d'effectuer des enquêtes à la suite de plaintes soumises par des personnes ou des parties intéressées.

- Les personnes ou les parties intéressées pourraient avoir le droit de soumettre leurs plaintes directement à un tribunal administratif.

- Les plans et les mesures mis en oeuvre par les entreprises seraient évalués pour déterminer s'ils sont adéquats, si les objectifs ont été atteints et si les mesures adoptées sont adéquates pour atteindre les objectifs. Les règlements d'application de la loi pourraient établir les normes d'évaluation.

- La Commission aurait le pouvoir de délivrer des ordonnaces de conformité. Des des sanctions seraient imposées si le délai fixé n'est pas respecté.

- La Commission aurait le pouvoir d'effectuer une enquête ou de rejeter les plaintes en vertu de critères déterminés par la loi envisagée.

4.2 L'ÉCHÉANCIER DE MISE EN OEUVRE DE LA LOI ENVISAGÉE

Renseignements généraux

L'échéancier se rapporte à la période de temps qui serait allouée aux entreprises pour se conformer aux exigences de la loi envisagée. Ces exigences pourraient êtres les suivantes : l'analyse des méthodes d'emploi, l'analyse de l'effectif, l'élaboration de plans d'équité d'emploi, la présentation de rapports sur les progrès de la mise en oeuvre ou les résultats des plans d'équité d'emploi.

Des échéanciers différents pourraient être établis pour la mise en oeuvre de divers éléments des plans d'équité d'emploi. Ces échéanciers varieraient en fonction de la taille des entreprises ou des secteurs.

Il existe deux approches possibles pour déterminer la période de temps requise pour permettre aux entreprises de se conformer à la loi envisagée : l'approche universelle et l'approche progressive.

- En vertu de l'approche universelle, toutes les entreprises assujetties à la loi seraient tenues de procéder immédiatement à la mise en oeuvre des mesures d'équité d'emploi et de soumettre un rapport à la Commission dans un délai déterminé. Aucune distinction ne serait faite entre petites et grandes entreprises ou entre les employeurs des secteurs privé et public.

- En vertu de l'approche progressive, on tiendrait compte du type et de la taille des entreprises. L'approche progressive pourrait permettre aux employeurs des secteurs public et parapublic, ainsi qu'à ceux du secteur privé ayant un grand nombre d'employés, d'élaborer leur plan d'équité d'emploi dans un délai déterminé, tandis que les employeurs du secteur privé ayant un nombre d'employés moins important bénéficieraient d'une plus longue période de temps pour élaborer leur plan d'équité d'emploi. Les exigences relatives à la présentation des rapports seraient déterminées en conséquence.

Les questions à discuter lors de la consultation.

- **Quel échéancier devrait être établi pour assurer la mise en oeuvre de la loi envisagée?**

- **Devrait-il y avoir une période transitoire de mise en oeuvre?**

Les aspects à considérer

L'équité d'emploi imposera de nouvelles exigences à de nombreuses entreprises. Une période de temps suffisante devrait être allouée pour leur permettre de recueillir les renseignements nécessaires, de préparer le personnel et d'adapter les systèmes de ressources humaines et les ententes collectives lorsque cela sera requis.

Certaines entreprises auront peut-être besoin de plus de temps pour élaborer et mettre en oeuvre leur plan d'équité d'emploi. La taille des entreprises est un facteur qui doit être considéré. Plusieurs employeurs importants des secteurs privé et public peuvent avoir une expérience en matière de planification et de mise en oeuvre de l'équité d'emploi en vertu du Programme de contrats fédéraux ou parce qu'ils sont régis par des lois fédérales ou des lois d'autres gouvernements. Les secteurs public et parapublic ont probablement plus d'expérience en matière d'élaboration et de mise en oeuvre de plans d'équité d'emploi. La fonction publique de l'Ontario met présentement en oeuvre une stratégie accélérée d'équité d'emploi. Les grandes municipalités et la plupart des hôpitaux ont déjà commencé, ou même terminé, la planification de l'équité d'emploi. Toutefois, certaines entreprises importantes ont peu ou pas d'expérience à l'égard des exigences relatives à l'équité d'emploi.

Par contre, les petites entreprises ne disposent peut-être pas des ressources ou de la capacité pour établir des mécanismes de cueillette et de déclaration de données et pour élaborer un plan d'équité d'emploi. D'autres petites entreprises peuvent avoir une certaine facilité à se conformer aux exigences parce qu'elles ont un petit nombre d'employés.

L'approche progressive permettrait aux divers milieux de travail de bénéficier d'une période de temps suffisante pour élaborer leur premier plan d'équité d'emploi. Toutefois, l'expérience démontre qu'un grand nombre retarde l'élaboration du plan si la période de mise en oeuvre progressive est trop longue.

Un autre aspect dont on doit tenir compte est le fait que de nombreux emplois sont créés par les petites entreprises. Les membres des groupes désignés ne bénéficieraient pas des avantages de l'équité d'emploi si on en retardait la mise en oeuvre dans ce secteur. Il serait peut–être nécessaire d'avoir des exigences initiales différentes en fonction de la taille des entreprises et d'inciter les employeurs ou les associations de gestionnaires à partager et à coordonner leurs ressources.

Les approches possibles à l'égard du respect et de l'application de la loi envisagée.

Approche I

Après l'adoption de la loi envisagée en matière d'équité d'emploi :

- tous les employeurs des trois secteurs (public, parapublic et privé) devraient avoir **UNE** année pour effectuer l'analyse de l'effectif et élaborer leur plan d'équité d'emploi;

- tous les employeurs assujettis à la loi envisagée devraient être tenus de soumettre le premier rapport sur les résultats quantitatifs et qualitatifs des mesures d'équité d'emploi **UNE** année après l'élaboration de leur plan d'équité d'emploi et à chacune des années subséquentes.

Approche II

Après l'adoption de la loi envisagée en matière d'équité d'emploi :

- tous les employeurs des secteurs public et parapublic et les entreprises du secteur privé ayant plus de 500 employés devraient avoir **UNE** année pour effectuer l'analyse de l'effectif et élaborer leur plan d'équité d'emploi;

- toutes les entreprises du secteur privé ayant moins de 500 employés devraient avoir **UNE** année pour effectuer l'analyse de l'effectif et **DEUX** années pour élaborer leur plan d'équité d'emploi;

- tous les employeurs assujettis à la loi envisagée devraient être tenus de soumettre le premier rapport sur les résultats quantitatifs et qualitatifs des mesures d'équité d'emploi **UNE** année après l'élaboration de leur plan d'équité d'emploi et à chacune des années subséquentes.

Approche III

Après l'adoption de la loi envisagée en matière d'équité d'emploi :

- tous les employeurs des secteurs public, parapublic et privé ayant plus de 500 employés devraient avoir **UNE** année pour effectuer l'analyse de l'effectif et élaborer leur plan d'équité d'emploi;

- tous les employeurs des secteurs parapublic et privé ayant moins de 500 employés devraient avoir **UNE** année pour effectuer l'analyse de l'effectif et **DEUX** années pour élaborer leur plan d'équité d'emploi;

- tous les employeurs assujettis à la loi envisagée devraient être tenus de soumettre le premier rapport sur les résultats quantitatifs et qualitatifs des mesures d'équité d'emploi **UNE** année après l'élaboration de leur plan d'équité d'emploi et à chacune des années subséquentes.

4.3 La future Commission de l'équité d'emploi

Renseignements généraux

Pour assurer la réussite de l'équité d'emploi, on devra créer un organisme vigoureux, accessible et indépendant qui s'occupera de la consultation, de l'éducation, de la surveillance et de l'application de la loi sur l'équité d'emploi. Ses structures devront aussi permettre d'assurer la participation des groupes désignés, des employeurs, des syndicats, des groupes d'intervention et des parties intéressées.

Les questions à discuter lors de la consultation.

Le gouvernement désire recueillir des commentaires sur les questions suivantes.

- **Quelle serait une structure efficace pour assurer la mise en oeuvre de la loi sur l'équité d'emploi?**

- **Quels liens la future Commission devrait-elle avoir avec les autres organismes et initiatives du gouvernement dans le domaine de l'équité d'emploi?**

- **De quelle façon les groupes désignés, les groupes d'intervention et les autres parties intéressées pourraient-ils participer au travail de la Commission?**

Les aspects à considérer

a) Les fonctions de la future Commission de l'équité d'emploi

La principale responsabilité de la Commission serait d'administrer la loi envisagée et d'en assurer l'application. À cette fin, la Commission pourrait avoir les fonctions suivantes :

- offrir des services consultatifs, éducatifs et techniques aux employeurs, syndicats et employés en matière d'élaboration et de mise en oeuvre des plans d'équité d'emploi;

- assurer l'élaboration de politiques et effectuer de la recherche sur les questions relatives à l'équité d'emploi et sur l'élaboration et la mise en oeuvre de la loi sur l'équité d'emploi;

- assurer des activités de surveillance et d'application de la loi pour examiner et analyser les progrès quantitatifs et qualitatifs de la mise en oeuvre de l'équité d'emploi et veiller au respect de la loi;

- établir des liens avec d'autres organismes pour faciliter la mise en oeuvre de la loi.

Le rôle principal de la Commission devrait consister à concentrer ses efforts dans les domaines de l'administration et de l'application de la loi, et à veiller à ce que la lettre et l'esprit de la loi soient respectés. La loi envisagée devrait faire l'objet d'une interprétation libérale afin que ses objectifs soient atteints.

Il est possible que plusieurs employeurs ne soient pas en mesure de se conformer à la loi envisagée sans bénéficier des conseils et de l'aide de la Commission. Davantage de ressources pourraient être consacrées en vue d'aider les employeurs à se conformer à la loi envisagée. L'éducation et l'application de la loi sont des activités importantes de la Commission.

Les liens de la Commission avec les autres organismes et initiatives des gouvernements provincial et fédéral en matière d'équité d'emploi

Il existe un certain nombre de ministères et d'organismes gouvernementaux assurant la promotion de l'égalité en matière d'emploi. Au niveau provincial, ces organismes sont les suivants : le Secrétariat des affaires autochtones de l'Ontario, la Direction générale de la condition féminine, l'Office des affaires des personnes handicapées, le Secrétariat ontarien de l'action antiraciste, le Programme d'emploi pour les personnes handicapées, le Secrétariat du Conseil de gestion et le Conseil ontarien de la formation professionnelle et de l'adaptation de l'Ontario. En outre, les programmes d'achats du gouvernement peuvent être utilisés, et le sont déjà dans certains cas, pour promouvoir des pratiques d'emploi plus équitables et des possibilités d'emploi accrues pour les membres des groupes désignés.

Il y a également des organismes et tribunaux qui sont chargés de la surveillance et de l'application des dispositions législatives se rapportant à l'emploi. Ceux-ci comprennent notamment, la Commission ontarienne des droits de la personne, la Commission de l'équité salariale, la Commission des accidents du travail et la Commission des relations de travail de l'Ontario.

Au niveau fédéral, plusieurs organismes et ministères s'occupent des questions relatives à l'égalité et à l'emploi. Ceux-ci comprennent notamment, la Commission canadienne des droits de la personne, Emploi et Immigration Canada, le ministère des Affaires indiennes et du Nord, le ministère du Travail et le Conseil du Trésor.

- *L'éducation et la formation*

  Il existe un certain nombre de programmes gouvernementaux en matière d'éducation et de formation touchant l'entreprise privée. Certaines entreprises du secteur privé et certains syndicats ont commencé à mettre sur pied des programmes d'éducation et de formation pour les membres des groupes désignés.

  Le succès de l'équité d'emploi dépend en partie de la collaboration entre le gouvernement, les employeurs, les syndicats, les travailleuses et travailleurs, ainsi que les groupes désignés, pour élaborer des stratégies efficaces en matière d'éducation, de formation et d'adaptation de la main-d'oeuvre. Ces stratégies devraient permettre aux membres des groupes désignés d'avoir accès à toute la gamme des programmes de formation, d'apprentissage, d'alphabétisation et d'éducation afin que les aptitudes et le potentiel des travailleuses et travailleurs de l'Ontario puissent se développer pleinement.

  La promotion et la surveillance de la participation des membres des groupes désignés à ces programmes pourraient être une activité importante de la Commission. À cet égard, la Commission pourrait jouer un rôle dans le but de favoriser l'intégration des objectifs et des initiatives d'équité d'emploi dans les secteurs de la formation professionnelle, de l'équité en matière d'éducation et de l'accès à l'apprentissage, aux métiers et aux professions, en collaborant avec le Conseil ontarien de la formation professionnelle et de l'adaptation de l'Ontario et d'autres organismes appropriés.

- *Les autres considérations*

  La Commission ontarienne des droits de la personne a un mandat important pour lutter contre la discrimination. Les relations entre la future Commission sur l'équité d'emploi et la Commission ontarienne des droits de la personne devront être déterminées pour éviter les duplications dans les fonctions des deux organismes.

Les liens de la Commission avec les membres des groupes désignés, les groupes d'intervention et les parties intéressées

Il est important que les groupes touchés par la loi envisagée et les personnes désirant recevoir des conseils et de l'aide au sujet de l'équité d'emploi aient facilement accès à la Commission. Les membres les plus engagés et les plus expérimentés des groupes désignés, des groupes d'intervention et des parties intéressées pourraient conseiller la Commission dans ce domaine. Ainsi, le travail de la Commission pourra effectivement répondre aux besoins de chacun des groupes.

Il sera aussi nécessaire de poursuivre les discussions au sujet des rapports de la Commission avec les autochtones dans le contexte de l'autonomie gouvernementale des autochtones.

Pour assurer la participation de ces partenaires, on pourrait envisager la tenue des réunions de consultation et de colloques périodiques. Cette approche offrirait une certaine souplesse aux participants et à la Commission. Toutefois, il pourrait aussi limiter la participation des partenaires au processus décisionnel. Une participation plus structurée pourrait être assurée au moyen de comités consultatifs.

b) Les structures administratives de la Commission

La Commission devrait être un organisme indépendant du gouvernement. Elle devra compter sur des ressources gouvernementales adéquates. La Commission devrait être accessibles aux membres des groupes désignés, aux syndicats, aux travailleuses et travailleurs, ainsi qu'aux employeurs. La prestation de ses services et ses activités devraient être assurée de façon efficace et pertinente et son fonctionnement devrait être avantageux sur le plan des coûts. Il s'agit là de facteurs importants pour déterminer la structure et les fonctions de la Commission, y compris ses activités en matière d'application de la loi.

Une approche possible serait de créer une Commission indépendante relevant de l'Assemblée législative, par l'intermédiaire d'un ministre. Cette Commission pourrait comprendre les deux entités suivantes : le Bureau de l'équité d'emploi et le Tribunal de l'équité d'emploi. Le tribunal serait dirigé par un président ou une présidente, tandis que le bureau serait dirigé par un directeur ou une directrice. Cette structure serait semblable à celle qui a été créée pour la Commission de l'équité salariale.

Ou encore, la Commission pourrait être dirigée par un commissaire en chef ayant le mandat d'assurer l'administration de la loi. Même si la Commission relèverait aussi de l'Assemblée législative, par l'intermédiaire d'un ministre, un tribunal indépendant serait créé au sein de cette structure.

Le tribunal pourrait être une entité permanente dont les membres seraient nommés pour y siéger à temps plein ou à temps partiel pendant un certain nombre d'années ou il serait constitué de personnes nommées à tour de rôle à partir d'une liste de candidats sélectionnés au préalable. Les membres du tribunal seraient des représentants des employeurs, des travailleuses et travailleurs, et des groupes désignés. Le tribunal pourrait entendre les plaintes formulées par des personnes contre des employeurs ou des syndicats, de même que les appels des décisions de la Commission.

Il serait également utile d'envisager la mise sur pied de comités consultatifs techniques composés de représentants des employeurs, des syndicats, des groupes désignés, des professionnels et des personnes qui oeuvrent dans le domaine de l'équité d'emploi pour fournir des conseils de façon régulière. Un autre aspect à considérer consiste à déterminer s'il sera nécessaire d'établir un bureau consultatif des employeurs, un bureau consultatif des employés et un bureau d'intervention pour les groupes désignés. Ces bureaux fourniraient à leur clientèle respective des conseils techniques et de l'aide se rapportant aux dispositions législatives et constitueraient un mécanismes facilitant l'accès à la Commission.

L'approche suggérée par le gouvernement à l'égard de la future Commission de l'équité d'emploi est expliquée ci-dessous.

- Les fonctions de la Commission comprendraient notamment :

  - l'élaboration des politiques et la recherche;

  - les services consultatifs, éducatifs et techniques;

  - les activités de surveillance et d'application de la loi;

  - la prestation de services d'intervention.

  Ces fonctions seraient mises en oeuvre progressivement en commençant par l'élaboration des politiques et la recherche, suivis des services consultatifs, éducatifs et techniques et, enfin, des activités de surveillance et d'application de la loi.

- La Commission établirait et maintiendrait des liens efficaces avec les ministères et les organismes gouvernementaux ayant le mandat de promouvoir l'égalité, d'assurer la surveillance des questions relatives à l'emploi ou de s'occuper de problèmes particuliers se rapportant aux groupes désignés.

- La Commission serait un organisme indépendant relevant de l'Assemblée législative, par l'intermédiaire d'un ministre. Elle serait dirigée par un commissaire en chef ayant le mandat d'assurer l'administration de la loi et un tribunal indépendant serait créé.

- Un conseil consultatif composé de membres des groupes désignés pourrait être créé.

C. CONCLUSION

Ce document de discussion a abordé les questions et approches principales se rapportant à un certain nombre d'aspects. Les réunions régionales de consultation permettront aux personnes, aux groupes et aux organismes de présenter leurs recommandations pour assurer l'efficacité de la loi envisagée. Le processus de consultation donnera la possibilité d'élaborer un consensus au sujet des approches à adopter.

L'élaboration de la loi en matière d'équité d'emploi comporte plusieurs étapes. À la fin de la consultation, un rapport sera présenté à la ministre des Affaires civiques pour l'informer des résultats de la consultation et soumettre des recommandations relatives à la loi envisagée en matière d'équité d'emploi.

À cette étape, le gouvernement étudiera les recommandations et les diverses possibilités et donnera les directives nécessaires en vue de procéder à l'élaboration d'un projet de loi. Une fois que ce projet de loi aura été rédigé et approuvé, le gouvernement le présentera à l'Assemblée législative. Le projet de loi pourrait être étudié par un comité de l'Assemblée législative avant d'être adopté en troisième lecture. Après cette dernière étape, il sera soumis au lieutenant-gouverneur qui lui donnera la sanction royale. C'est à ce moment que la loi sera promulguée.

Durant le processus de rédaction du projet de loi et de préparation de la mise en oeuvre, les conseils et les commentaires des personnes intéressées à ce que la loi soit efficace aideront la commissaire à terminer son travail.

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les réunions de consultation, n'hésitez pas à nous téléphoner, à nous écrire ou à communiquer avec nous par télécopieur.

Bureau du commissaire à l'équité d'emploi
102, rue Bloor ouest, 10e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Téléphone : (416) 965-4741
Télécopieur : (416) 324-6775

Numéro sans frais d'appel : 1-800-668-7608

D. GLOSSAIRE

ANALYSE DE LA DISPONIBILITÉ (Availability Analysis) – Analyse permettant d'évaluer le nombre et les aptitudes des membres des groupes désignés au sein de l'effectif d'une entreprise ou d'un organisme et sur le marché du travail pour déterminer le nombre de membres des groupes désignés susceptibles d'occuper un emploi particulier.

ANALYSE DE L'EFFECTIF (Workforce Surveys) – Analyse de l'effectif total d'un organisme ou d'une entreprise indiquant la répartition des membres des groupes désignés. Cette analyse repose habituellement sur des données internes relatives au niveau professionnel, au salaire, au statut d'emploi, à l'âge, au sexe, à la race et au handicap.

AUTOCHTONES (Aboriginal Peoples) – Personnes qui s'identifient comme Indiens, Métis ou Inuit. Dans le présent document de discussion, cette définition est la même que celle utilisée par la Fonction publique de l'Ontario depuis 1989. Parfois, on utilise également l'expression Premières Nations pour désigner ce groupe.

CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS, ARTICLE 15 (Charter of Rights and Freedoms) – Cet article stipule que toute personne a droit à la même protection et au même bénéfice de la loi. Le paragraphe 15 (2) autorise l'adoption de lois et la mise en oeuvre de programmes ou d'activités visant à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés en raison de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

CODE DES DROITS DE LA PERSONNE DE L'ONTARIO – PROGRAMMES SPÉCIAUX (Ontario Human Rights Code) – L'article 13 du *Code* autorise la mise en oeuvre de programmes spéciaux visant à assurer que les personnes ou les groupes désavantagés bénéficient de chances égales. Ces programmes spéciaux contribuent également à éliminer ou à réduire les obstacles physiques et systémiques et permettent aux membres des groupes désignés d'améliorer leur situation économique et sociale.

CONCENTRATION (Concentration) – Proportion démesurément élevée d'un groupe donné de travailleurs par rapport à d'autres groupes dans une section, à un niveau ou dans une profession.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE (Systemic Discrimination) – Désigne les pratiques et les politiques, intentionnelles ou non, qui semblent inoffensives, mais qui peuvent avoir des répercussions négatives sur les membres des groupes désavantagés et qui ne sont pas raisonnables ou de *bonne foi*. Dans de nombreux cas, ces pratiques et politiques semblent être appliquées équitablement et également à tous les candidats ou employés. Toutefois, elles ont un caractère discriminatoire si elles ont des répercussions négatives sur un groupe ou si elles n'ont aucun rapport avec les aptitudes requises pour occuper un emploi.

DONNÉES DU RESENCEMENT DE STATISTIQUE CANADA (Statistics Canada Cencus Data) – Le resencement national permet de recueillir des statistiques détaillées sur la situation socio-économique de la population. Le resencement est effectué tous les cinq ans. Il s'agit actuellement de la plus importante source de renseignements sur la disponibilité des membres des groupes désignés.

DONNÉES SUR LA DISPONIBILITÉ (Availability Data) – Statistiques relatives aux catégories professionnelles, à l'éducation et à la population permettant de déterminer le nombre et les caractéristiques des membres des groupes désignés disponibles pour remplir des tâches et des emplois particuliers.

ÉCHELLE SALARIALE (Wage Bands) – Différents niveaux de rémunération des employés.

EFFECTIF (Workforce) – L'effectif désigne les employés d'un organisme ou d'une entreprise, tandis que l'expression «population active» désigne les personnes ayant l'âge requis pour travailler au sein de la population.

ÉQUITÉ SALARIALE (Pay Equity) – L'équité salariale vise à éliminer un seul obstacle, soit celui de la disparité salariale des femmes en établissant le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale. En Ontario, l'équité salariale pour les femmes a fait l'objet d'une loi.

ÉTUDE DES MÉTHODES D'EMPLOI (Employment Systems Review) – L'étude des méthodes d'emploi vise à identifier et à éliminer les pratiques d'emploi officielles et non officielles de nature discriminatoire. Ces renseignements permettent aux milieux de travail d'établir des objectifs numériques et des échéanciers pour accroître le nombre de membres des groupes désignés au sein de l'effectif.

MESURES CORRECTIVES (Positive Mesures) – Mesures visant à corriger les effets de pratiques discriminatoires antérieures à l'égard des membres des groupes désignés. Elles servent à favoriser l'emploi et l'avancement des membres des groupes désignés et à accélerer le rythme des changements en milieu de travail. Les mesures correctives sont de nature temporaire et sont retirées lorsque le milieu de travail atteint une représentation équitable. Les mesures correctives comprennent notamment :

- les démarches auprès de groupes cibles – recrutement externe et interne en annonçant les possibilités d'emploi dans des journaux et d'autres médias desservant des groupes désignés, et en distribuant de l'information au sujet des possibilités d'emploi auprès des organismes communautaires représentants les membres des groupes désignés;

- les postes intermédiaires – création de postes permettant de recevoir une formation «accélérée» afin que les membres des groupes désignés puissent acquérir les aptitudes et la compétence requises pour être candidats aux postes disponibles dans lesquels ils sont sous-représentés;

- la classification latérale – mesures visant à faciliter l'embauchage de nouveaux employés pour des postes comportant des responsabilités accrues. Ces postes peuvent être situés dans des catégories supérieures à celles des postes de débutants.

MESURES DE SOUTIEN (Supportive Measures) – Les mesures de soutien visent à éliminer les obstacles dont les effets sont les plus importants à l'égard des membres des groupes désignés. Ces mesures favorisent également la création d'un milieu de travail bénéfique pour tous les employés et contribuent habituellement à accroître la qualité du milieu de travail. Ces mesures comprennent notamment :

- la mise en oeuvre de politiques facilitant l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales, telles que la garde d'enfants et les soins aux membres âgés de la famille;

- la mise en oeuvre de politiques favorisant une plus grande souplesse des conditions de travail;

- la mise en oeuvre d'un programme de conseillers permettant de créer des équipes composées d'un membre des groupes désignés et d'une personne capable de lui fournir un soutien et de l'aide.

MESURES VISANT À ADAPTER LES EMPLOIS (Job Accommodation Measures)– Mesures destinées à répondre aux besoins individuels et à éliminer les obstacles systémiques. Ces mesures visent à mettre fin à la discrimination en milieu de travail et à modifier de façon permanente les méthodes et les pratiques d'emploi. Ces mesures sont requises en vertu du *Code des droits de la personne (1981)* de l'Ontario. Les emplois doivent être adaptés à moins que cela n'entraîne un préjudice injustifié. Le respect et la dignité des personnes handicapées sont des aspects primordiaux dont il faut tenir compte dans l'élaboration des mesures visant à adapter les emplois. Ces mesures comprennent notamment : des accessoires et appareils techniques, la modification des tâches, des textes en braille et des appareils permettant de lire le braille, des avertisseurs visuels et des modifications aux périodes de travail.

MESURES VISANT À ÉLIMINER LES OBSTACLES (Barriers Elimination Measures) – Mesures destinées à modifier de façon permanente les méthodes et les pratiques d'emploi. Ces mesures reposent principalement sur la mise en oeuvre de politiques proactives visant à éliminer les obstacles systémiques et intentionnels à l'emploi et les obstacles qui existent en milieu de travail. Ces mesures sont requises en vertu du *Code des droits de la personne (1981)* de l'Ontario. Ces mesures peuvent comprendre des méthodes de recrutement, d'entrevue et de sélection objectives, des politiques visant à éliminer les stéréotypes relatifs au sexe, à la race et aux handicaps, ainsi que des politiques antidiscriminatoires.

MINORITÉS RACIALES (Racial Minorities) – Personnes qui, en raison de leur race ou de leur couleur, font partie des minorités visibles au Canada. Les minorités raciales compprennent notamment, les Noirs, les Asiatiques de l'Est, les Asiatiques du Sud, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques de l'Ouest et les Arabes. Dans le présent document de discussion, l'expression «minorité raciale» n'est pas utilisée sur une base scientifique. Il s'agit plutôt d'une expression sociologique décrivant les caractéristiques de certains groupes découlant de leur manque de statut et de pouvoir.

OBJECTIFS NUMÉRIQUES (Numerical Goals) – Un élément du processus de planification de l'équité d'emploi. Les objectifs numériques sont établis en évaluant la proportion des membres des groupes désignés au sein de l'effectif en fonction d'un certain nombre de facteurs, dont la disponibilité de ces personnes sur le marché du travail, leur proportion dans les différents groupes d'âge de la population active et les possibilités de modifier leur représentation au sein de l'effectif.

PERSONNES HANDICAPÉES (Persons with Disability) – Les personnes handicapées sont celles qui, en raison d'un état physique ou mental permanent ou périodique, éprouvent de la difficulté à accomplir leurs activités quotidiennes. Dans le présent document de discussion, cette définition est la même que celle utilisée par la Fonction publique de l'Ontario depuis 1989. Il s'agit d'une des nombreuses définitions utilisées par divers organismes et gouvernements.

POPULATION ACTIVE (Labour Force) – Selon la définition de Statistique Canada, la population active désigne les membres de la population civile, âgés de 15 ans et plus, excluant les personnes vivant dans des établissements, qui sont employés ou qui sont sans emploi pendant la semaine au cours de laquelle Statistique Canada effectue son enquête mensuelle sur la population active.

Le terme «employés» désigne les personnes qui, pendant la semaine précédant l'enquête, : a) occupaient un emploi; ou b) étaient absent du travail en raison d'une maladie ou d'une déficience temporaire, de vacances, d'un conflit de travail touchant leur lieu de travail ou pour d'autres raisons.

Le terme «sans emploi» désigne les personnes qui, pendant la semaine précédant l'enquête, : a) étaient en chômage et recherchaient activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes et étaient disponibles pour travailler; ou b) ont été mises à pied pour 26 semaines ou moins et qui s'attendaient à reprendre leur travail; ou c) ont été embauchées et devaient commencer à travailler au cours des quatre semaines suivantes.

PRÉJUDICE INJUSTIFIÉ (Undue Harship) – Le *Code des droits de la personne (1981)* de l'Ontario stipule qu'aucune personne ne doit faire l'objet de discrimination dans la mesure où elle est capable de s'acquitter des tâches essentielles liées à son emploi. Ceci signifie que son employeur doit mettre en oeuvre des mesures d'adaptation, à moins qu'elles n'entraînent un préjudice injustifié. La Commission ontarienne des droits de la personne a publié des directives au sujet de ce qui constitue un préjudice injustifié.

Les facteurs permettant de déterminer s'il existe un préjudice injustifié comprennent notamment les coûts excessifs que les employeurs devraient subir pour répondre à des besoins personnels, l'absence de sources extérieures de financement pour les employeurs et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

QUOTAS (Quotas) – Imposition par un élément externe d'un nombre déterminé de membres des groupes désignés devant être embauchés ou promus à des postes particuliers.

REPRÉSENTATION ÉQUITABLE (Equitable Representation) – Degré de représentation dans l'effectif d'une entreprise ou d'un organisme des membres des groupes désignés qui se rapproche de leur proportion parmi les personnes qualifiées dans l'ensemble de la population.

SECTEUR PARAPUBLIC (Broader public sector) – Ce secteur comprend les hôpitaux, les conseils scolaires, les collèges, les universités, les municipalités, les sociétés de la Couronne, les organismes publics, tels que les offices de logement et les offices de protection de la nature, ainsi que les organismes de services sociaux financés totalement ou partiellement par le gouvernement provincial.

SECTEUR PRIVÉ (Private Sector) – Désigne les entreprises ne faisant pas partie des secteurs public et parapublic.

SECTEUR PUBLIC (Public Sector) – Désigne le gouvernement provincial et ses organismes, conseils et commissions.

SOUS-REPRÉSENTATION (Under-Representation) – Degré de représentation des membres d'un groupe désigné dans les catégories ou niveaux professionnels d'une entreprise ou d'un organisme qui est inférieur à la proportion de personnes du même groupe qui sont disponibles sur le marché du travail. (Voir «Représentation équitable».)

SOUS-UTILISATION (Under-Utilization) – Proportion démesurément faible des membres d'un groupe désigné par rapport à l'ensemble des employés au sein d'une unité administrative et d'une catégorie ou d'un niveau professionnel. (Voir «Concentration».)

SYNDROME DU «PLAFOND DE VERRE» ("Glass Ceiling" Syndrome) – Expression désignant les obstacles invisibles à l'avancement des membres des groupes désignés vers des postes de direction et de cadres supérieurs.

TAUX D'ACTIVITÉ (Participation Rate) – Proportion des personnes âgées de 15 ans et plus faisant partie de la population active en occupant un emploi rémunéré.

ZONE GÉOGRAPHIQUE DE RECRUTEMENT (Geographic Recruitment Area) – Zone dans laquelle un employeur recrute habituellement ses employés. Cette zone peut varier en fonction du type ou du niveau de profession.

Certaines définitions présentées dans le glossaire sont tirées du document d'Emploi et Immigration Canada, intitulé «Action positive : Manuel de formation technique» (1985).

Annexes

Qu'est-ce que l'équité d'emploi ?

Les programmes d'équité d'emploi en Ontario

Quelques lois pertinentes

Formulaire de réponse des participants

QU'EST-CE QUE L'ÉQUITÉ D'EMPLOI?

L'équité d'emploi signifie une plus grande justice pour les travailleuses et travailleurs. L'équité d'emploi vise à éliminer la discrimination qui a empêchée les membres de certains groupes d'être embauchés ou promus de la même façon que les membres d'autres groupes. Les programmes d'équité d'emploi suppriment les obstacles qui empêchent l'utilisation de méthodes justes et équitables en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement et les possibilités de formation des travailleuses et travailleurs.

Les personnes faisant partie de certains groupes n'ont pas bénéficié de chances égales sur le marché du travail et dans leur emploi. Les études et les recherches effectuées, ainsi que l'expérience, démontrent que les autochtones, les personnes handicapées, les membres des minorités raciales et les femmes, c'est-à-dire les groupes désignés, font face à des obstacles dans le domaine de l'emploi que les membres d'autres groupes ne connaissent pas.

Plusieurs obstacles sont systémiques. Ces obstacles consistent en des pratiques et des politiques qui semblent neutres, mais qui ont des répercussions négatives sur les membres des groupes désignés et qui ne se rapportent pas aux exigences des emplois. Par exemple, le fait d'imposer des exigences relatives à la taille et au poids pour occuper un poste d'agent de sécurité, alors que les aptitudes nécessaires sont la force physique, l'agilité et le jugement constitue un obstacle systémique.

Un autre exemple d'obstacle systémique est le bouche à oreille comme principale ou seule méthode d'emploi, même si elle n'a pas pour but d'exercer intentionnellement une discrimination à l'égard des membres des groupes désignés. Toutefois, cette méthode a pour effet d'exclure ces personnes du processus de recrutement. Premièrement, les employeurs n'ont peut-être jamais embauchés de membres des groupes désignés. Ainsi, lorsque les employeurs cherchent un candidat à l'intérieur de leur entreprise, ils ne peuvent embaucher des membres des groupes désignés qui ne font pas déjà partie du personnel. Deuxièmement, les membres des groupes désignés occupent souvent des emplois inférieurs. Ils ne sont donc pas considérés pour des postes de cadre ou de superviseur. Troisièmement, la méthode du bouche à oreille ne permet pas nécessairement d'atteindre les membres des groupes désignés lorsque qu'ils ne connaissent personne pouvant recommander leur candidature.

Les obstacles ne disparaissent pas malgré les dispositions législatives, certains efforts volontaires et le fait que les employeurs se conforment à d'autres programmes mis en oeuvre par des lois. Au cours de la prochaine décennie, la plupart des personnes qui intègreront la population active seront membres des groupes désignés. Les employeurs doivent se préparer à accueillir la population active de l'avenir.

L'équité d'emploi transforme le milieu de travail en identifiant les obstacles et en les éliminant. Ces obstacles varient dans chaque milieu de travail. Une fois les obstacles identifiés, on adopte un plan d'équité d'emploi comportant des mesures visant à éliminer les obstacles.

Les mesures permettant d'éliminer les obstacles à l'emploi comprennent notamment les méthodes équitables de sélection, les exigences objectives des emplois, l'établissement de politiques concernant le harcèlement sexuel et racial, l'enseignement des langues, les mesures d'adaptation des emplois pour les personnes handicapées, la formation en matière de relations interraciales, les politiques relatives aux congés parentaux ou d'études, les dispositions relatives aux horaires de travail flexibles et l'amélioration de l'accès à la formation et à l'apprentissage, ainsi que la reconnaissance des différences culturelles et géographiques.

L'équité d'emploi vise à assurer la *représentation équitable* des membres des groupes désignés dans les milieux de travail et au sein de la population active. La représentation équitable repose sur un certain nombre de facteurs, dont le nombre de membres des groupes désignés faisant partie de la population active dans une région donnée, le nombre de membres disponibles des groupes désignés ayant la formation ou les aptitudes requises et les possibilités de changements dans chaque milieu de travail.

S'il existe une pénurie de travailleuses et travailleurs d'un groupe désigné qui sont prêts à occuper un emploi, ou si l'employeur réduit l'effectif de son entreprise, les possibilités de changement seront moins nombreuses et l'équité d'emploi sera réalisée plus lentement.

Les objectifs quantitatifs ou numériques et les échéanciers sont des éléments importants de l'équité d'emploi. Il permettent de mesurer les progrès réalisés. Les objectifs numériques peuvent changer avec le temps, suivant l'évolution des circonstances dans le milieu de travail et dans la population active. Par exemple, si le système d'éducation encourage les femmes à devenir ingénieures, un employeur peut s'attendre à ce qu'il y ait davantage de femmes prêtes à assumer un poste dans ce domaine et, par conséquent, il pourra augmenter ses objectifs. L'établissement d'objectifs peut aussi comprendre l'adoption de mesures destinées à accélérer le rythme des changements.

Pour assurer la représentativité de l'effectif, les employeurs doivent aussi établir des échéanciers. Lorsque la représentation équitable de l'effectif est réalisée, les objectifs numériques ne sont plus nécessaires. Toutefois, en établissant des objectifs, les employeurs doivent respecter les droits des autres employés.

L'équité d'emploi est un processus général qui nous oblige à modifier l'idée que nous nous faisons du milieu de travail. La loi sur l'équité d'emploi touchera les politiques et les pratiques actuelles qui empêchent injustement certaines personnes de bénéficier de l'égalité des chances d'embauchage, de formation ou d'avancement. L'échange d'information, l'éducation et la communication sont indispensables pour assurer le succès de l'équité d'emploi.

La législation sur l'équité d'emploi offrira un cadre solide pour appuyer les changements dans les milieux de travail de l'Ontario. L'équité d'emploi ne peut réussir sans le soutien du public et du gouvernement à l'égard d'autres mesures. Par exemple, l'équité dans les domaines de l'éducation, l'accessibilité des services de transport, l'accès aux métiers et aux professions, les politiques progressives touchant le travail et les responsabilités familiales, ainsi que l'équité salariale sont nécessaires pour appuyer l'équité d'emploi.

Les programmes d'équité d'emploi en Ontario

Programmes du gouvernement de l'Ontario en matière d'équité d'emploi

Voici un aperçu des programmes et des ressources en matière d'équité d'emploi en Ontario.

À l'intention de tous les employeurs

Direction générale de la condition féminine
Gouvernement de l'Ontario
480, rue University, bureau 200
Toronto (Ontario) M5G 1V2

Téléphone : (416) 597-4500
(appels à frais virés acceptés)
Télécopieur : (416) 597-4594
ATS : (416) 596-4633

La Direction des services consultatifs offre une grande variété de programmes et de services à l'intention des enseignantes et enseignants, des syndicats, des organismes communautaires et des employeurs pour les aider à élaborer des mesures efficaces visant à éliminer les préjugés et les stéréotypes sexuels dans l'éducation, la formation et le milieu de travail.

La Direction générale offre des ateliers, des guides techniques, des audiovisuels et des documents sur l'équité dans l'éducation, la formation et le milieu de travail, l'intégration professionnelle, l'élimination des préjugés raciaux et sexuels et l'équilibre entre le travail et les responsabilités familiales. Un Programme de subventions communautaires permet d'aider les organismes communautaires en accordant des subventions pour la réalisation de projets locaux destinés à aider les femmes à atteindre l'égalité économique, juridique et sociale.

Secrétariat ontarien de l'action antiraciste
Ministère des Affaires civiques de l'Ontario
77, rue Bloor ouest, 20e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Téléphone : (416) 326-9702
Télécopieur : (416) 326-9725

Le Secrétariat fournit des conseils techniques et de l'aide aux employeurs des secteurs public et privé au sujet de l'élaboration de politiques et de programmes sur les questions relatives au milieu de travail. Celles-ci comprennent l'équité d'emploi, la formation dans le domaine des relations interraciales et l'établissement de politiques visant à éliminer le harcèlement racial en milieu de travail.

Emploi et Immigration Canada
Bureau régional de l'Ontario
Services consultatifs sur l'équité en matière d'emploi
55, rue St. Clair, bureau 705
Toronto (Ontario) M4T 1M2

Téléphone : (416) 973-3755
Télécopieur : (416) 973-4005

Ce bureau du gouvernement fédéral fournit des renseignements au sujet de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme de contrats fédéraux et la mise en oeuvre volontaire de l'équité d'emploi. Il offre des conseils et de l'aide technique, organise des séminaires et des ateliers, distribue un bulletin d'information et des feuillets de renseignements et possède un centre de documentation. La Loi sur l'équité en matière d'emploi adoptée par le gouvernement fédéral s'applique aux entreprises de 100 employés et plus régies par des lois fédérales. Le Programme de contrats fédéraux s'applique aux entreprises comptant 100 employés et plus et fournissant des biens ou des services d'une valeur de 200 000 $ et plus.

Ville de Toronto
Division de l'égalité des chances
180, rue Dundas ouest, bureau 301
Toronto (Ontario) M5G 1Z8

Téléphone : (416) 392-7855
Télécopieur : (416) 392-0006

La division administre le programme d'égalité des chances des employés municipaux et accorde un soutien aux objectifs et échéanciers des divers services municipaux. Elle effectue et commandite des recherches sur les questions relatives à l'équité d'emploi et administre l'Institute of Women and Work, des programmes d'alphabétisation et des systèmes de gestion des droits de la personne. La division administre également le programme de contrats municipaux qui s'applique à toutes les subventions et organismes municipaux, de même que tous les contrats de biens et de services, fournit des renseignements, de l'aide et des conseils techniques et des documents.

À L'INTENTION DES EMPLOYEURS DES SECTEURS PARAPUBLIC ET PUBLIC

Direction de la planification
et de l'équité d'emploi
Secrétariat des ressources humaines
Gouvernement de l'Ontario
Édifice Frost sud, 2e étage
7, cr. Queen's Park
Toronto (Ontario) M7A 1Z5

Téléphone : (416) 965-4941
Télécopieur : (416) 324-6863

La Direction est chargée de l'élaboration des politiques et des programmes touchant le personnel de la fonction publique de l'Ontario. Ses activités portent notamment sur les politiques et les programmes d'équité d'emploi, le harcèlement et la discrimination en milieu de travail et l'adaptation des emplois des personnes handicapées. Elle coordonne également les objectifs et les échéanciers relatifs à l'équité d'emploi pour les ministères provinciaux et les organismes gouvernementaux, et offre des programmes de formation, des fonds spéciaux et des services de consultation et d'intervention aux ministères provinciaux et aux organismes gouvernementaux. La Direction publie aussi des guides, des répertoires et d'autres documents.

Programme d'emploi pour
les personnes handicapées
Ministère du Travail de l'Ontario
400, avenue University, 10e étage
Toronto (Ontario) M7A 1T7

Téléphone : (416) 326-7810
Télécopieur : (416) 326-6287
ATS : (416) 326-7561
Sans frais : 1-800-465-5963

Ce Programme fournit du matériel d'information, d'éducation, d'orientation et d'appui. Il fait la promotion de l'équité d'emploi pour les personnes handicapées en élaborant des stratégies en collaboration avec les employeurs, les personnes à la recherche d'un emploi, les communautés, les syndicats, le personnel enseignant et les professionnels de la santé et de la réadaptation. Le Programme offre aussi des services consultatifs, des conférences, des ateliers et des séminaires.

Office des affaires des personnes handicapées
Ministère des Affaires civiques
700, rue Bay, 2e étage
Toronto (Ontario) M5G 2Z6

Téléphone : (416) 326-0111 (ATS/Voix)
Télécopieur : (416) 327-4079
Sans frais : 1-800-387-4456 (ATS/Voix)

L'Office offre des services de renseignements et d'orientation au sujet des programmes du gouvernement de l'Ontario et autres destinés aux personnes handicapées de la province au moyen d'un service de renseignements téléphoniques gratuit. Il réalise des programmes d'éducation et de sensibilisation du public pour veiller à ce que les questions intéressant les personnes handicapées soient considérées dans les politiques et les programmes du gouvernement. Les subventions accordées par le Fonds d'initiatives communautaires aident les organismes s'occupant des personnes handicapées à réaliser des projets, tels que des études de besoins effectuées par des organismes de consommateurs, des projets communautaires d'intervention et de sensibilisation du public. L'Office accorde la priorité aux projets se rapportant à l'équité d'emploi.

Commission ontarienne des droits de la personne
400, avennue University, 12e étage
Toronto (Ontario) M7A 2R9

Téléphone : (416) 965-6841
Télécopieur : (416) 965-3197
Sans frais : 1-800-387-9080

La Commission administre et applique le Code des droits de la personne de l'Ontario. Le Code interdit la discrimination fondée sur divers motifs en matière d'emploi, de services et d'associations professionnelles. La Commission effectue des enquêtes à la suite de plaintes relatives à des pratiques discriminatoires intentionnelles et systémiques. Le Code stipule également que les employeurs sont tenus d'adapter les emplois, sans toutefois que cela n'entraîne un préjudice injustifié à leur égard. La Commission offre des services d'éducation et de formation et distribue des guides se rapportant aux dispositions du Code. Elle approuve également des programmes spéciaux visant à atténuer les préjudices et les désavantages économiques ou à réaliser l'égalité des chances.

Unité des relations entre la police et les minorités raciales
Ministère du Solliciteur général de l'Ontario
2195, rue Yonge, 3e étage
Toronto (Ontario) M4S 2B2

Téléphone : (416) 963-1570
Télécopieur : (416) 963-1572

Cette Unité est chargée d'élaborer des politiques et de s'occuper des questions relatives à l'équité d'emploi au sein des services policiers conformément à la *Loi de 1990 sur les services policiers*. Elle aide le solliciteur général, en collaboration avec les corps policiers et les organismes communautaires, à élaborer des normes, des directives et des mesures de soutien pour surveiller et évaluer les plans d'équité d'emploi des services policiers. L'Unité participe également à l'élaboration de modèles d'analyses des tâches, d'essais objectifs, de sélection et de recrutement.

Programme d'équité d'emploi pour les conseils scolaires
Direction des ressources humaines
Ministère de l'Éducation de l'Ontario
Édifice Mowat, 19e étage
900, rue Bay
Toronto (Ontario) M7A 1L2

Téléphone : (416) 327-9131
Télécopieur : (416) 327-9043

Ce programme s'occupe de l'équité d'emploi dans tous les conseils scolaires de l'Ontario. L'objectif du ministère consiste à assurer une représentation des femmes d'au moins 50 pour 100 d'ici l'an 2000 dans les postes de responsabilités et de supervision, ainsi que dans les fonctions de directeur d'école et de directeur d'école adjoint dans chaque conseil scolaire des paliers primaire et secondaire. Dans toutes les autres catégories professionnelles, un objectif de 30 pour 100 a été fixé. Le ministère présente un rapport annuel à l'Assemblée législative sur la condition féminine et l'équité d'emploi.

Division des ressources humaines
et de l'équité d'emploi
de la Communauté urbaine de Toronto
Service du personnel
7, rue King est, 20e étage
Toronto (Ontario) M5C 1A2

Téléphone : (416) 392-8383
Télécopieur : (416) 392-4664

Cette division aide les services de la C.U.T. dans le domaine des questions relatives aux droits de la personne, élabore des stratégies en matière d'équité d'emploi et d'équité salariale et consulte les divers services au sujet de l'établissement d'objectifs et d'échéanciers, ainsi que de l'élaboration de mesures spéciales, de projets pilotes touchant l'ensemble de l'administration régionale et des plans d'équité salariale. Elle fournit également le personnel de soutien aux groupes consultatifs créés par la C.U.T. pour collaborer à la mise en oeuvre des programmes d'égalité des chances. La division offre aussi aux employeurs des documents et des conseils en matière de mise en oeuvre.

Bureau du commissaire à l'équité d'emploi
102, rue Bloor ouest, bureau 1040
Toronto (Ontario) M7A 2R9
Téléphone : (416) 965-4741, télécopieur : (416) 324-6775

QUELQUES LOIS PERTINENTES

CHARTE DES DROITS ET DES LIBERTÉS

Droits à l'égalité

15. (1) La loi ne fait acception de personne et s'applique également à tous, et tous ont droit à la même protection et au même bénéfice de la loi, indépendamment de toute discrimination, notamment les discriminations fondées sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, le sexe, l'âge ou les déficiences mentales ou physiques.

Programmes d'action positive

15. (2) Le paragraphe (1) n'a pas pour effet d'interdire les lois, programmes ou activités destinés à améliorer la situation d'individus ou de groupes défavorisés, notamment du fait de leur race, de leur origine nationale ou ethnique, de leur couleur, de leur religion, de leur sexe, de leur âge ou de leurs déficiences mentales ou physiques.

Autres dispositions pertinentes

25. Le fait que la présente charte garantit certains droits et libertés ne porte pas atteinte aux droits ou libertés – ancestraux, issus de traités ou autres – des peuples autochtones du Canada, notamment :

a) aux droits ou libertés reconnus par la Proclamation royale du 7 octobre 1763;
b) aux droits ou libertés acquis par règlement de revendications territoriales.

27. Toute interprétation de la présente charte doit concorder avec l'objectif de promouvoir le maintien et la valorisation du patrimoine multiculturel des Canadiens.

28. Indépendamment des autres dispositions de la présente charte, les droits et libertés qui y sont mentionnés sont garantis également aux personnes des deux sexes.

LOI CONSTITUTIONNELLE DE 1982

35. (1) Les droits existants – ancestraux ou issus de traités – des peuples autochtones du Canada sont reconnus et confirmés.

(2) Dans la présente loi «peuples autochtones du Canada» s'entend notamment des Indiens, des Inuits et des Métis du Canada.

(3) Il est entendu que sont compris parmi les droits issus de traités, dont il est fait mention au paragraphe (1), les droits existants issus d'accords sur des revendications territoriales ou ceux susceptibles d'être ainsi acquis.

(4) Indépendamment de toute autre disposition de la présente loi, les droits – ancestraux ou issus de traités – visés au paragraphe (1) sont garantis également aux personnes des deux sexes.

Code des droits de la personne (1981)

Préambule

ATTENDU que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination contraire à la loi, et que la province vise à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à l'avancement et au bien-être de la collectivité et de la province.

Emploi

4 (1) Toute personne a le droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

Discrimination systémique

10 (1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;
b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 16, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit.

(2) La Commission, une commission d'enquête ou un tribunal ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

Programmes spéciaux

13. (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en oeuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I.

Loi sur l'équité en matière d'emploi (1986)

Gouvernement fédéral

2. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

Charte internationale des droits
– Déclaration universelle des droits de l'homme

(Adoptée et proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 10 décembre 1948.)

Arrticle 2 : Les droits et libertés énoncés par la présente Déclaration s'appliquent à toute personne, sans aucune distinction, comme la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou autres, l'origine nationale ou sociale, la propriété, la naissance ou tout autre statut.

Article 23 (1) : Chacun a le droit de travailler, de choisir son emploi, de bénéficier de conditions de travail justes et favorables et d'être protéger contre le chômage.

Accord international sur les droits économiques,
sociaux et culturels

(Adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 16 décembre 1966.)

Article 7 : ...les parties au présent accord reconnaissent le droit de chacun de bénéficier de conditions de travail justes et favorables assurant, notamment :

c) des chances égales pour tous d'être promus à un niveau d'emploi supérieur sans autre considération que l'ancienneté et la compétence.

ACCORD INTERNATIONAL SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION RACIALE

(Adopté par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 21 décembre 1965.)

Article 1 (4) : Les mesures spéciales adoptées à la seule fin de favoriser certains groupes raciaux ou ethniques, ou personnes ayant besoin d'une protection particulière, pour permettre à ces groupes ou personnes de bénéficier d'un traitement égal ou d'exercer les droits de la personne et leur liberté fondamentale, ne sont pas considérées comme des mesures de discrimination raciale, à la condition qu'elles n'aient pas pour conséquence ou pour effet de maintenir l'inégalité des droits entre différents groupes raciaux et qu'elles soient abandonnées une fois que les objectifs visés par ces mesures ont été atteints.

CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION CONTRE LES FEMMES

(Proclamée par l'Assemblée générale des Nations Unies, le 18 décembre 1979.)

Article 4 (1) : L'adoption par les États membres de mesures spéciales destinées à accélérer l'égalité véritable entre les hommes et les femmes ne constitue pas un motif de discrimination au sens de la présente Convention, pourvu que ces mesures n'aient pas pour effet de maintenir une inégalité ou des normes distinctes et qu'elles soient abandonnées une fois que les objectifs se rapportant à l'égalité des chances et de traitement ont été atteints.

FORMULAIRE DE RÉPONSE DES PARTICIPANTS

Nom : _____

Organisme : _____

Personne contact : _____

Adresse : _____

Téléphone / télécopieur : _____

Faire une brève description de votre organisme (mandat, date de fondation, membres, etc.) __

_____

_____

A. De quelle façon avez-vous l'intention de participer?
(Veuillez indiquer les réponses appropriées)

- ☐ Nous soumettrons un mémoire.
- ☐ Nous désirons faire une présentation orale.
- ☐ Nous soumettrons des documents d'appui.
- ☐ Autre (veuillez préciser). _____

_____

B. Votre présentation portera sur quel groupe désigné aux fins de l'équité d'emploi ?

- ☐ Les autochtones
- ☐ Les personnes handicapées
- ☐ Les minorités raciales
- ☐ Les femmes
- ☐ Tous les groupes désignés
- ☐ Aucun
- ☐ Autre

B1. De quel(s) secteur(s) avez-vous l'intention de traiter ?

- ❒ Privé
- ❒ Public
- ❒ Parapublic
- ❒ Syndicat
- ❒ Milieu de travail non syndiqué
- ❒ Tous les secteurs
- ❒ Autre

C. De quel(s) aspect(s) avez-vous l'intention de traiter ?
(Si vous indiquez plus d'un aspect, veuillez les numéroter de 1 à 8 en ordre d'importance).

- ❒ Le plan d'équité l'emploi ___
- ❒ La cueillette et la déclaration de données ___
- ❒ La participation des travailleuses et travailleurs à la planification de l'équité d'emploi ___
- ❒ Les groupes désignés et les mesures ___
- ❒ Les employeurs assujettis à la loi sur l'équité d'emploi ___
- ❒ Le respect et l'application de la loi envisagée ___
- ❒ L'échéancier de mise en oeuvre de la loi envisagée ___
- ❒ La future Commission de l'équité d'emploi ___

J'aimerais recevoir des renseignements en français, en anglais, sur ruban magnétique, en cri, en ojibway, autre (veuillez préciser). _____

_____

Avez-vous des besoins particuliers en matière de communications ?
Par exemple, avez-vous besoin :

- ❒ d'un service d'interprète de la langue des signes
- ❒ de documents en braille, d'enregistrement magnétique ou d'imprimés en gros caractères
- ❒ d'un service de traduction (dans quelle[s] langue[s])

Veuillez poster à l'adresse suivante :

Bureau du commissaire à l'équité d'emploi
102, rue Bloor ouest, bureau 1040
Toronto (Ontario) M7A 2R9
Téléphone : (416) 065-4741, télécopieur : (416) 324-6775

B1. De quel(s) secteur(s) avez-vous l'intention de traiter ?

- ❒ Privé
- ❒ Public
- ❒ Parapublic
- ❒ Syndicat
- ❒ Milieu de travail non syndiqué
- ❒ Tous les secteurs
- ❒ Autre

C. De quel(s) aspect(s) avez-vous l'intention de traiter ?
(Si vous indiquez plus d'un aspect, veuillez les numéroter de 1 à 8 en ordre d'importance).

- ❒ Le plan d'équité l'emploi ___
- ❒ La cueillette et la déclaration de données ___
- ❒ La participation des travailleuses et travailleurs à la planification de l'équité d'emploi ___
- ❒ Les groupes désignés et les mesures ___
- ❒ Les employeurs assujettis à la loi sur l'équité d'emploi ___
- ❒ Le respect et l'application de la loi envisagée ___
- ❒ L'échéancier de mise en oeuvre de la loi envisagée ___
- ❒ La future Commission de l'équité d'emploi ___

J'aimerais recevoir des renseignements en français, en anglais, sur ruban magnétique, en cri, en ojibway, autre (veuillez préciser). _____

_____

Avez-vous des besoins particuliers en matière de communications ?
Par exemple, avez-vous besoin :

- ❒ d'un service d'interprète de la langue des signes
- ❒ de documents en braille, d'enregistrement magnétique ou d'imprimés en gros caractères
- ❒ d'un service de traduction (dans quelle[s] langue[s])

Veuillez poster à l'adresse suivante :

Bureau du commissaire à l'équité d'emploi
102, rue Bloor ouest, bureau 1040
Toronto (Ontario) M7A 2R9
Téléphone : (416) 065-4741, télécopieur : (416) 324-6775